

Kwaliteitsagenda Albeda 2024-2027



Managementsamenvatting

In februari presenteerde de minister van onderwijs de werkagenda mbo 2023-2027: Samen Werken aan Talent. De werkagenda straalt trots uit op ons mbo en de relatie tussen opleiding en beroepspraktijk. Tegelijk vragen de maatschappelijke ontwikkelingen om een versterkt mbo. We leven in een wereld met economische onzekerheid, ongelijkheid en arbeidsmarktkrapte. Het mbo wil jongeren en volwassenen een perspectiefvolle toekomst bieden. Belangrijke elementen zijn daarin, naast de aandacht voor het vak, brede basisvaardigheden en de ontwikkeling als mens.

In de werkagenda zijn, in samenspraak met onderwijs en werkveld, drie prioriteiten bepaald voor het mbo in de komende jaren: (1) bevorderen van kansengelijkheid, (2) verbeteren aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en (3) onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie. Deze prioriteiten zijn vertaald in twaalf concrete doelstellingen.

Aan de roc's is gevraagd om in samenwerking met partners in de regio de doelstellingen uit de werkagenda te vertalen in kwaliteitsafspraken. Voorliggende kwaliteitsagenda bevat deze afspraken voor Albeda. Het document bestaat uit drie delen, waarbij deel A beschrijft wat we gaan dóen. Per doelstelling worden de uitgangssituatie, de ambitie en de maatregelen die daartoe genomen worden, beschreven. Deel B en C bevatten respectievelijk de analyses van de regio en van Albeda.

Arbeidsmarkt

De huidige arbeidsmarkt kent structurele tekorten, zowel kwantitatief als kwalitatief. Er is een grote vervangingsvraag, banen verdwijnen, veranderen, nieuwe beroepen ontstaan. Dat vraagt nieuwe kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking. Dat geldt in onze regio met name voor de sectoren Zorg en Welzijn, Techniek en Procesindustrie, Informatie- en communicatietechnologie en Transport, Scheepvaart en Logistiek. De prognose is dat deze vier sectoren de komende jaren blijven groeien, terwijl daar nu onvoldoende studenten voor instromen en na afstuderen in werkzaam blijven.

Onderwijs en werkveld slagen er nog onvoldoende in de jongeren te interesseren en te behouden voor deze sectoren. Er is voldoende potentieel in de regio, de studentpopulatie blijft relatief stabiel in aantallen, maar kent een groeiende diversiteit en complexiteit van problematiek. Het welzijnsgevoel in de regio is gedaald, er is een groeiende armoedekloof, toenemende criminaliteit en dalende verdraagzaamheid.

Wendbaarheid

De kwaliteitsagenda van Albeda beschrijft de maatregelen om onze studenten op te leiden tot wendbare medewerkers voor wendbare bedrijven én tot zelfbewuste en zelfstandige burgers die duurzaam kunnen participeren in een veranderende maatschappij. De maatregelen kennen een grote onderlinge samenhang en synergie. Gezamenlijk dragen zij bij aan de drie prioriteiten. De belangrijkste ambities per prioriteit:

- Voor kansengelijkheid ligt de ambitie op terugdringen van voortijdig schoolverlaten (vsv), begeleiding, welzijn en veiligheid, doorstroom vo-mbo-hbo en terugdringen laaggeletterdheid.
- Voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt ingezet op begeleiding van stages en een meldpunt discriminatie en misstanden, instroom en voorlichting, een leven lang ontwikkelen (LLO).
- Voor onderwijs voor de toekomst ligt de focus op het verbeteren van studiesucces, op de vakken Nederlands, rekenen, burgerschap en op het aantrekkelijk maken en houden van werken bij Albeda. Hierin zijn voor ons de salarismix, het verminderen van de werkdruk en benutting van het budget voor professionalisering belangrijke ambities.

Studentsucces en studentenwelzijn

We stimuleren de student zijn of haar potentie ten volle te ontwikkelen en faciliteren dat met innovatief onderwijs van goede kwaliteit. Daartoe begeleiden en ondersteunen we hen in hun loopbaanontwikkeling en leerproces en bieden ze een zo soepel mogelijke doorstroom. De daarvoor benodigde innovaties zijn evidence informed en realiseren we in co-creatie met studenten, collega-instellingen en werkveld. We bieden onze studenten een veilige werk- en leerplek. Complexe vraagstukken verdienen een collectieve aanpak. Onze samenwerking gaan we borgen en versterken met aanvullende maatregelen, in het bijzonder in de genoemde domeinen. Daarin is ook LLO van belang, de ontwikkelingen vragen om structurele om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting.....	2
1. Voorwoord.....	4
1.1. Adviezen van de commissie.....	6
2. Ambities en maatregelen kwaliteitsagenda Albeda.....	8
2.1. Kwaliteitsagenda per doelstelling.....	8
2.2. Borging continuïteit van de verbetering.....	22
3. Regio-analyse: externe analyse uitgangssituatie werkgebied.....	25
3.1. Afbakening werkgebied.....	25
3.2. Meso-analyse.....	25
3.2.1 Demografische ontwikkelingen.....	26
3.2.2 Economische en arbeidsmarkt ontwikkelingen.....	27
3.2.3 Sociaal culturele ontwikkelingen.....	27
3.2.4 Technologische ontwikkelingen.....	28
3.2.5 Ecologische ontwikkelingen.....	29
3.2.6 Politieke ontwikkelingen.....	30
3.3. Maatschappelijke opgave van de onderwijsinstellingen in de regio.....	31
4. Externe analyse van de doelstellingen van de kwaliteitsafspraken.....	32
4.1. Prioriteit 1: bevorderen van de kansengelijkheid.....	32
4.2. Prioriteit 2: versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.....	37
4.3. Prioriteit 3: onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....	42
5. Kansen en bedreigingen maatschappelijke opgave.....	44
5.1. Belangrijkste conclusies.....	44
5.2. Samenwerking en borging.....	45
5.3. Regionale ambities en maatregelen.....	46
6. Interne analyse Albeda.....	53
6.1. Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst.....	53
6.2. Reflectie kwaliteitsagenda 2019-2022.....	53
6.3. Prioriteit 1: bevorderen van de kansengelijkheid.....	54
6.4. Prioriteit 2: versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.....	58
6.5. Prioriteit 3: onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....	60
7. Sterktes en ontwikkelpunten.....	67
8. Bronnenlijst.....	69
9. Tabellenboek.....	71
9.1. Prioriteit 1: bevorderen van de kansengelijkheid.....	72
9.2. Prioriteit 2: versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.....	80
9.3. Prioriteit 3: onderwijs voor de toekomst.....	90

1. Voorwoord

De wereld om ons heen verandert snel als gevolg van mondiale economische, ecologische en technologische ontwikkelingen. De analyse van het mbo als motor voor grote maatschappelijke uitdagingen in de werkagenda is heel herkenbaar. Dat geldt ook voor de drie prioriteiten; deze prioriteiten sluiten nauw aan bij Albeda's strategische visie (2022): Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst.

Het onderwijs is bij uitstek de plek waar antwoorden te vinden en ontwikkelen zijn op de grote uitdagingen. Denk aan digitalisering, duurzaamheid en tekorten op de arbeidsmarkt, maar ook aan samenleven in een gepolariseerde maatschappij. In Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst hebben we als leidmotief *durf*. Durf om onze verantwoordelijkheid te pakken, nieuwe initiatieven te starten, ons onderwijs voortdurend te verbeteren en keuzes te maken. Vier thema's zijn leidend in de strategie:

1. Studiesucces en onderwijsinnovatie: geen student verlaat Albeda zonder perspectief, gelijke kansen voor iedereen, we bestrijden voortijdig schoolverlaten. We versterken onze impact door onderzoek en innovatie op het gebied van studiesucces en gelijke kansen.
2. Studentparticipatie en -tevredenheid: we ontwikkelen ons onderwijs en beleid altijd met betrokkenheid van onze studenten, we organiseren participatie en geven een de studenten een stem bij zowel interne als maatschappelijke vraagstukken.
3. Duurzaamheid: we worden een duurzame school in onze bedrijfsvoering en ons onderwijs. We omarmen de Sustainable Development Goals (SDG's). We willen waardevolle impact realiseren met en voor onze omgeving met onderzoek, onderwijsinnovaties, HRM-beleid, communicatie en bedrijfsvoering.
4. Slimmer werken: we gaan voor een integrale aanpak en werken data-gedreven. Onze interne organisatie en samenwerking is gericht op gezamenlijkheid en kenmerkt zich door slimmer werken op het gebied van informatie, processen, systemen en mensen. We doen dit met een persoonlijke aanpak en gebruiken daarvoor slimme technologieën.

De absolute prioriteit heeft de integrale aanpak van het programma studiesucces. Daarbinnen zijn drie thema's cruciaal: pedagogisch en didactisch vakmanschap, begeleiding en taal & rekenen. Onderdelen die terugkomen in de kwaliteitsagenda.

Cruciale pijler is het vergroten van kansengelijkheid door het investeren in een gelijkwaardige positie van onze studenten en door het investeren in taal en rekenen als doorslaggevende basisvaardigheid voor studiesucces. Maar ook door veel aandacht te geven aan inclusie, het welzijn en de veiligheid van de student. Het is onze opdracht dat elke student zich welkom en veilig voelt en op school de ruimte heeft om tot leren te komen. Dat geldt evenzeer voor de stage- en leerplekken. We doen er alles aan om misstanden op de werkplek te voorkomen en, als ze zich voordoen, deze centraal te melden en ze zo goed mogelijk op te lossen.

De aanpak van voortijdig schoolverlaten, de diversiteit van de studentpopulatie en de snel veranderende maatschappij vragen doorlopend aandacht. Albeda zet met de eigen maatregelen breed in op studiesucces, met de nadruk op de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van de studenten. We investeren in de basisvaardigheden en burgerschap en in soepele doorstroom binnen het mbo en naar het hbo. Onze studenten maken de toekomst. We praten niet óver maar mét studenten en stimuleren studentparticipatie op al ons beleid. Met een intensief veiligheidsbeleid, Albeda Next en een aanbod van excellentie- en internationaliseringmogelijkheden dagen we de student uit het beste uit zichzelf te halen.

Deze ambities kunnen we alleen realiseren door het werken bij Albeda aantrekkelijke te maken en te investeren in onze onderwijsprofessionals. We verbeteren het welbevinden van de medewerkers door slimmer te werken (waaronder het nog meer inzichtelijk maken en gebruiken van data), medewerkers perspectief te bieden met opleidings- en doorgroeimogelijkheden en doorlopende professionalisering. We stellen hen in staat om de studenten het beste onderwijs en de beste begeleiding te bieden.

We zetten de ingezette lijn door: Samen Werken aan Talent, niet alleen voor de kwetsbare jongeren, maar voor alle Rotterdamse (aankomende) vakmensen. We monitoren, bestendigen wat werkt en zetten evidence informed programma's op voor de thema's waar nog verbetering nodig is. Samen met onze studenten, onze onderwijspartners, onderwijsprofessionals, gemeente en werkveld werken we via voorliggende kwaliteitsagenda 2024-2027 aan kansengelijkheid, zorgen we voor een duurzame aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt in de regio Rijnmond en ontwikkelen we ons onderwijs gericht op de samenleving en arbeidsmarkt van de toekomst.

Een agenda waarbij samenwerking voorop staat. Zowel voor de analyse die uitgevoerd is als voor de gedefinieerde ambities en maatregelen. Samenwerking binnen de instelling met studenten (studentenraad), vertegenwoordigers van de verschillende teams (werkgroep), docenten (ondernemingsraad) en de raad van toezicht. Zeker zo belangrijk is de samenwerking in het onderwijs, met de collega-instellingen en de instellingen in de keten. En niet in het minst de samenwerking met het werkveld. Samen hebben we ons gecommitteerd aan het Samen Werken aan Talent voor de regio.

De agenda geeft onze ambities en de maatregelen weer waarmee we invulling geven aan onze gezamenlijke regionale maatschappelijke opgave. Om tot een definiëring van deze gezamenlijke opdracht te komen hebben de regionale instellingen (Albeda, Zadkine, Grafisch Lyceum Rotterdam, Hout- en Meubileringscollege en het Scheepvaart & Transport College) gezamenlijk een externe analyse (deel B) uitgevoerd. Met elkaar zijn vervolgens de ambities en maatregelen geformuleerd om de huidige samenwerking te versterken en uit te breiden. Op basis van deze gezamenlijke aanpak zal de gemeente Rotterdam tot een Rotterdamse mbo-agenda komen. Ook heeft er afstemming plaatsgevonden met MKB Nederland en VNO-NCW.

Leeswijzer

Deze kwaliteitsagenda is opgebouwd uit drie delen. Deel A is de feitelijke kwaliteitsagenda van Albeda. Per doelstelling is kort aangegeven wat de uitgangssituatie is, welke ambitie we op de doelstelling hebben en welke maatregelen ingezet zullen gaan worden om die ambitie te realiseren, zowel regionaal als Albeda-specifiek. Tevens geven we aan hoe we hierin samenwerken, hoe we deze samenwerking en de voortgang op de ambitie borgen en hoe dit aansluit op de strategie van Albeda.

De uitgebreide analyse die ten grondslag ligt aan de agenda is opgesplitst. Deel B beschrijft de gezamenlijke regionale externe analyse. Deel C beslaat de Albeda-specifieke interne analyse op de doelstellingen. In verband met leesbaarheid zijn onderliggende bronnen verzameld in een bronnenlijst en onderliggende tabellen en grafieken opgenomen in het tabellenboek.

Wij zijn trots op deze ambitieuze agenda en wensen u veel leesplezier!

College van bestuur Albeda

1.1. Adviezen van de commissie.

nr.	Beoordelingsaspect uit bijlage 3 van de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	Verbeterpunt	Advies	Verbeterpunt bevindt zich op de volgende pagina
1	Aspect 2: Ambities en beoogde resultaten	Vsv differentiëren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De ambitie voor vsv differentiëren naar opleidingsniveau/leerweg. ▪ Voeg informatie toe over het Nationaal Programma Rotterdam Zuid. 	<p>Pagina 76</p> <p>Pagina 14 en 15</p>
2	Specifiek	Prioriteit 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Doelstelling 2.3 de tabel aanpassen, informatie sluit niet aan bij de doelstelling. ▪ §3.3 een verwijzing opnemen naar de bijlage met de geselecteerde opleidingen t.b.v. de maatschappelijke opgaven van Nederland. ▪ Pag. 35: de selectie van opleidingen nader specificeren van regio- naar instellingsniveau. 	<p>Pagina 60</p> <p>Pagina 31</p> <p>Pagina 37 en 38</p>
3	Specifiek	Prioriteit 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Doelstelling 3.1 de tabel aanpassen, informatie sluit niet aan bij de doelstelling. ▪ Doelstelling 3.3 pag. 18 streefwaarde TCR toevoegen. ▪ Pag. 29 een verwijzing opnemen naar de bijlage met de geselecteerde opleidingen t.b.v. de maatschappelijke opgaven van Nederland. 	<p>Pagina 18</p> <p>Pagina 20</p> <p>Pagina 31</p>
4	Specifiek	Tabellenboek	<p>Pag. 77</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbijzonderen van regio- naar instellingsniveau. ▪ Verwijzing opnemen bij: '(terug naar de tekst)' 	<p>Pagina 82</p> <p>Pagina 81</p>



Agenda 2024-2027

*Official Product
New Season
Designs & More
By MIA*

*Adapt Personal
Style to 2024
Winter to
Summer*

2. Ambities en maatregelen kwaliteitsagenda Albeda

Waar gaat Albeda zich de komende jaren mee bezig houden, wat willen we bereiken en wat gaan we daaraan doen? Dat is de kwaliteitsagenda 2024-2027. Deel A van dit document geeft per prioriteit en doelstelling vanuit de regeling aan wat de ambitie van Albeda is en welke maatregelen daarvoor ingezet zullen worden. Samen met de onderwijsinstellingen uit de regio en Albeda specifiek. Per doelstelling staat aan de hand van de indicatoren samengevat wat uit de analyse naar voren is gekomen. Op deze manier laten we de samenhang tussen huidige situatie, ambitie en maatregelen zien. We hebben deze opzet gestoeld op het format voor de borging. Door de agenda zo in te steken, zetten we meteen de kaders voor de monitoring in de pdca. Verder wordt de begroting en de borging voor deze agenda beschreven. Maar we beginnen met een integraal overzicht.

2.1. Kwaliteitsagenda per doelstelling

Doelstelling 1.1: bevorderen van kansengelijkheid

Uitgangssituatie

De positie van de mbo-studenten is in Rotterdam (en de regio's van het verzorgingsgebied) nog niet gelijkwaardig aan hbo en wo. Albeda zelf investeert al veel in kansengelijkheid met onder andere Albeda Next en het Albeda practoraat gelijke kansen.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

De bijdrage van het beroepsonderwijs aan vitale sectoren in de regio wordt erkend en komt tot uiting in waardering en voorzieningen voor studenten. Mbo-studenten voelen zich welkom in de regio. Per 2027 werken de regionale studentenraden over de keten samen.

Maatregelen

	Regionaal	Albeda-specifiek
Gelijkwaardig positioneren van mbo en mbo-studenten	Jaarlijks (te starten per studiejaar 23-24) een gezamenlijk introductiefilmpje waarin nieuwe mbo-studenten welkom worden geheten door de burgemeester die het belang van mbo'ers voor de regio en Nederland onderstreept.	Geen aanvullende maatregelen.
Infrastructuur voor student initiatieven	Samenwerking tussen de studentenraden faciliteren.	Eigen Albeda-studentenvereniging, studentenraden op collegeniveau, Albeda Next-activiteiten verder uitbreiden.
Mbo-studentenkaart (MBO Card)	Lobby voor het uitbreiden van de faciliteiten van de studentenkaart op basis van de behoeftes die de gezamenlijke studentenraad aandraagt.	Albeda voert deze lobby binnen het eigen netwerk en onderzoekt onder de eigen studenten waar de behoefte ligt.
Afspraken met gemeenten en partijen	Uitbreiding gezamenlijke initiatieven zoals het pilotprogramma mbo-talent en Gezond 010. Jaarlijks activeert de gemeente Rotterdamse ondernemingen, organisaties, sportclubs en andersoortige verenigingen om zich te presenteren op de introductiedag(en) voor nieuwe mbo-studenten.	Meer aandacht voor het studentenleven in de introductieweken. Voorzetting van events als Albeda Next: de Kick Off. Sporten stimuleren onder studenten door het organiseren van een Rotterdamse mbo-sportcompetitie.

Samenwerking: rollen en verantwoordelijkheden

- Gemeente Rotterdam heeft een verbindende rol en is penvoerder. Gezien het belang van de stad als studentencentrum met de bijbehorende faciliteiten is de hoofdtaak van de gemeente het organiseren en coördineren van de processen, waarbij de nadruk ligt op het 'hoe'.
- De studentenraden (mbo-hbo-wo) daarentegen leveren voornamelijk bijdragen aan het 'wat' door het aangeven van de specifieke behoeften en wensen van de studenten.
- De besturen van de onderwijsinstellingen (mbo-hbo-wo) zien er op toe dat de studentenraden hier in gefaciliteerd worden. Indien er knelpunten optreden, bespreken de bestuurders dit met de gemeente.

Voortgang en borging

Allereest zijn de mbo-instellingen aan zet om hun mbo-studentenraden te faciliteren om met elkaar in overleg te treden en de behoeften vanuit het mbo scherp te krijgen. Onderlinge afstemming vindt onder andere plaats in het Hobokenoverleg. In tweede instantie zullen de studentenraden vanuit het hbo en wo aanhaken.

Aansluiting met de Albeda-strategie

- Studiesucces en onderwijsinnovatie: het samenwerken aan een inclusieve omgeving waarin alle studenten zich welkom en gewaardeerd voelen draagt bij aan het welzijn en de betrokkenheid van studenten. Het is een factor van belang bij het verhogen van studiesucces.
- Studentparticipatie en -tevredenheid: niet voor studenten maar met studenten plannen maken. Betrokkenheid en participatie werkt door in studenttevredenheid.

Doelstelling 1.2: Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid

Uitgangssituatie

Binnen de scholen is er veel aandacht voor de veilige leeromgeving en studentenwelzijn. Maar (extra) aandacht blijft nodig door groeiende problematiek bij de doelgroep en de uitdagingen en verleidingen in de grootstedelijke omgeving.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

Veiligere omgeving buiten de schoolmuren.

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Percentage dat zich veilig voelt op de instelling	78,7%	≥ 80%
Percentage dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	Niet bekend	≥ 80%
Aandeel studenten met (zeer) slechte mentale gezondheid	19%	≤ 17%

Maatregelen

Regionaal	Albeda-specifiek
<i>In gesprek gaan met studenten over welzijn en veiligheid</i>	
Kennisdeling	Studenten duidelijk informeren (multimedia) waar ze terecht kunnen. Activiteiten organiseren vanuit Albeda Next. Scholing van de professionals. Pilot mentale gezondheid. Inzet studentpsycholoog. Aandacht voor welzijn, sociale veiligheid en financiële gezondheid tijdens gehele studentreis met beschikbare ondersteuning en begeleiding. Thematiek integreren in burgerschapsonderwijs. Inzetten informele begeleiding van studentcoaches in de studentlounges.
<i>Uitbreiding sociaal veiligheidsplan</i>	
Gezamenlijk (gemeente en instellingen) organiseren campagnes en samenwerking gericht op de veiligheid buiten de school, zoals Week van de Veiligheid (jaarlijks in oktober).	Sociaal veiligheidsplan wordt aangevuld op basis van feedback van de studentenraad en de pdca-cyclus op dit thema.
<i>Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur</i>	
Kennisdeling	Professionalisering vanuit het preventieplan en (wettelijk) profiel.
<i>Aansluiten op integrale aanpak Gezonde School en programma's Welbevinden op school en Helder op school</i>	
In 2027 hebben alle mbo-scholen een integrale ondersteuningsstructuur en wordt aangesloten bij landelijke programma's zoals de Veilige en de Gezonde School.	Verbeterde deelname en coördinatie bij landelijke en regionale initiatieven, goede afstemming met andere middelen.
<i>Inzet op de thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ intake en ouderbetrokkenheid ▪ kwaliteit van ondersteuning ▪ samenwerking tussen mbo, jeugdhulp en volwassenenzorg ▪ begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte bij stages en hun eerste stappen op de arbeidsmarkt 	
Integrale aanpak in bestaande structuren	Informatievoorziening ouders en studenten mogelijkheden passend onderwijs via Portaal en website. Doorlopende professionalisering van de professionals. Huidige samenwerking bestendigen. Inzet stagemakelaar.

<i>Aanvullende maatregelen</i>	
De mbo-instellingen willen samen met de Autoriteit Persoonsgegevens, de MBO Raad en de gemeente Rotterdam bewerkstelligen dat we op een juiste manier adequate informatie wordt gedeeld in het belang van Rotterdamse jongeren.	

Samenwerking: rollen en verantwoordelijkheden

Vanuit de vier pijlers uit het integrale veiligheidsbeleid (veilig leer- en werkklimaat, veiligheid in het curriculum, veiligheid bij incidenten en veilige infrastructuur) werkt Albeda met een incident-registratiesysteem. We trainen medewerkers om incidenten te registreren in dit systeem, zodat we - mede op basis hiervan - analyses kunnen maken en trends kunnen waarnemen.

Voortgang en borging

Monitoring en bijsturing geschiedt via het meldingenregister en via een continue interne en externe afstemming. Borging van de werking van het systeem en effectiviteit van de maatregelen geschiedt via externe auditing voor externe certificering ('Veilig school').

Aansluiting met de Albeda-strategie

- **Studiesucces en onderwijsinnovatie:** wanneer studenten zich veilig en geaccepteerd voelen, hebben zij meer ruimte om zich te concentreren op hun studie en zichzelf te ontplooiën (uit: Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst).
- **Studentparticipatie en -tevredenheid:** onze studenten zijn actief betrokken bij de ontwikkeling van het onderwijs en ons beleid.
- **Duurzaamheid:** Albeda practoraat gelijke kansen: een expertiseplatform waar praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd op het gebied van gelijke kansen en inclusie. Sociale duurzaamheid: als inclusieve school vinden wij het belangrijk dat iedereen zichzelf mag en kan zijn, ongeacht culturele afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd, gender of (arbeids-)vermogen.

Doelstelling 1.3: versterken van de begeleiding in het onderwijs en stap naar werk/vervolgopleiding

Uitgangssituatie

Colleges en opleidingen hebben eigen slb- en lob-aanpak om studenten te begeleiden. Dit blijkt nog niet voldoende voor studenten.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

Albeda en Zadkine sluiten aan bij de landelijke opgave om de actuele 24.000 vsv'ers om te buigen naar 18.000 vsv'ers in 2027, hetgeen een afname is van 25%. Albeda en Zadkine streven beide naar een aandeel vsv van 6% in 2027 (nu zijn deze cijfers 8,3% voor Albeda en 7,8% voor Zadkine).

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Vsv per niveau en leerweg	zie tabellen 1.3Ta en 1.3Tb	25% daling vsv in 2027
Aandeel uitstromers entree en N2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (per niveau en leerweg) (CBS via DUO).	Zie tabel 1.3Tc	Geen specifieke ambitie. Het is een indicator die onderschrijft dat we entree en niveau-2 studenten aan boord moeten houden. Voor Albeda totaal is dit 73%
Aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding naar niveau en ondersteuningsbehoefte (JOB monitor).	Albeda totaal: 46,1% Entree: 74,7% Niveau 2: 54,7% Niveau 3: 45,9% Niveau 4: 40,7%	Albeda totaal: ≥ 50% Entree: ≥ 80% Niveau 2: ≥ 60% Niveau 3: ≥ 50% Niveau 4: ≥ 45%

Maatregelen

Extra inzet op N2: kleinere klassen, extra begeleiding (onderwijs/bpv), voorbereiding arbeidsmarkt, faciliteren en begeleiden terugkeer naar school, nazorg.	
Regionaal	Albeda-specifiek
Niet van toepassing	Uitbreiding capaciteit trajectbegeleiding (lob en doorstroomadvies), extra inzet begeleidings- en ondersteuningsactiviteiten. Maatwerktrajecten uitbreiden, betere aansluiting en doorstroom intern, professionalisering van de onderwijsprofessionals. Aanbod onderwijs in de praktijk uitbreiden/versterken. Persoonlijke aandacht en onderwijs op maat. Stimuleren en optimaliseren programma Doorstroom entree-N2. TaalKracht! Studiesucces programmatisch begeleiding: monitoring effect aanpak op motivatie studenten.
Voortzetten en uitbreiden vsv-aanpak	
Aansluiting op Aanvalsplan OCW, gezamenlijk regionaal vsv-programma	

Samenwerking: rollen en verantwoordelijkheden

Vsv-middelen zijn in de vorm van een subsidie toegekend aan de vsv-partners (de mbo-instellingen) in de regio Rijnmond. De vsv-programmamiddelen worden via de contactgemeente Rotterdam verdeeld. De vsv-plusmiddelen worden via de contactschool Albeda verdeeld. De vsv-partners voor het Doorstroompunt Rijnmond zijn: Albeda, Grafisch Lyceum Rotterdam, HMC, Lentiz, STC, Yverta en Zadkine. Zij zijn de uitvoerders van de subsidieregeling.

Voortgang en borging vsv

De gemeente heeft een online monitoringtool beschikbaar gesteld. Voor de subsidieverantwoording wordt een accountantsproduct ingediend. Jaarlijks vindt verantwoording over de effecten plaats via het geïntegreerd jaardocument (jaarverslag Albeda). De aanpak is geborgd in het strategische programma studiesucces. Het programma voorziet in een kennisbasis voor evidence based interventies om de vsv aan te pakken door het stimuleren en verbeteren van de motivatie van studenten, het verbeteren van het onderwijs en het professionaliseren van de onderwijsprofessionals. Het kernteam van het programma bewaakt de voortgang en borgt de resultaten en legt verantwoording af aan het college van bestuur.

Aansluiting met de Albeda-strategie

Studiesucces en onderwijsinnovatie: het verlagen van vsv is verankerd in het strategische programma studiesucces. Het concept van kleinere klassen en begeleiding zijn leidende principes in onze onderwijsvisie.

Doelstelling 1.4: versterken beroepsgerichte route en positionering van het mbo

Uitgangssituatie

Te veel van de gediplomeerden stroomt uit naar een andere sector. Imago van het mbo nog niet gelijkwaardig aan hbo. Aandacht en investeringen van OC&W zetten de kentering in. De behoefte aan mbo-arbeidskrachten is groot.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

Vergroten studiesucces (startersresultaat hoger dan 80%) door samenwerking op het gebied van lob (gezamenlijke leeromgeving) en aansluitend onderwijsaanbod over de keten (vier nieuwe RAc opleidingen)

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Startersresultaat in het mbo naar opleiding en niveau (MBO Raad en DUO): gekozen domeinen	81%	≥ 85%
Startersresultaat in het mbo naar opleiding en niveau (MBO Raad en DUO): instelling breed	79%	≥ 83%
Startersresultaat mbo-studenten in het hbo naar opleiding en niveau (MBO Raad en DUO)	81%	≥ 85% Voor alle geselecteerde beroepsopleidingen: het aandeel mbo'ers dat aan boord blijft na een jaar in het hbo.

Maatregelen

Regionaal	Albeda-specifiek
<i>Opleidingsanalyse met partners in vo en ho</i>	
Binnen bestaand convenant in de keten de randvoorwaarden creëren voor een vruchtbare samenwerking. Opleidingsanalyse met de keten door een gezamenlijke aanpak op doorlopende leerlijnen en ontwikkeling van nieuwe opleidingen. Wordt vanuit de nieuwe regeling nieuw ingeregeld.	Albeda levert de projectleider. Subsidieaanvraag i.v.m. subsidieregeling. Versterking aansluiting beroepskolom (onder voorbehoud).
<i>Aanpak lob (kennismaken met beroepsonderwijs in verschillende fases)</i>	
Ontwikkelen gezamenlijke leeromgeving lob, waarin leerlingen en studenten gezamenlijk werken aan opdrachten ten behoeve van beroepsoriëntatie en zich voorbereiden op de vervolgstappen (opleiding/werk). In de samenwerkingstrajecten komt expliciete aandacht voor lob (gericht op zowel vmbo'ers als havisten) en op de basisvaardigheden en 21st cie skills. Gezamenlijke aanpak keuzedeel voorbereiding hbo.	Niet van toepassing: Albeda zet in op de regionale maatregelen
<i>Afstemming inhoud en inrichting van de onderwijsprogramma's in de keten vo-mbo-hbo</i>	
In het vernieuwde convenant over de RAc worden ambities geformuleerd met betrekking tot dubbel-kwalificeren, versnelde studieroutes en een gemeenschappelijk oriëntatiejaar. Vier nieuwe opleidingen worden ontwikkeld die kunnen rekenen op groot draagvlak bij het werkveld en een substantiële instroom vanuit het mbo.	Verder uitbreiden vanuit convenanten en landelijk programma.

Samenwerking: rollen en verantwoordelijkheden

Vo-mbo

- Albeda, Zadkine, Hout- en Meubileringscollege, Grafisch Lyceum en de STC-Group hebben een convenant afgesloten met de voortgezet onderwijs besturen van LMC, BOOR en CVO. Hoofddoel van het convenant is het organiseren van succesvolle en kansrijke (school)loopbanen van vo-leerlingen - zowel vanuit het vmbo als de havo - in het mbo.
- De scholen hebben aansluitende strategische doelstellingen (de kwaliteitsagenda 2024-2027) en maken samenwerkingsafspraken om te onderzoeken of nauwere samenwerking een strategische meerwaarde oplevert.
- Ook wordt er een gezamenlijke visie ontwikkeld op de aansluiting tussen v(mb)o en mbo en wordt een aantal samenwerkingsprojecten gerealiseerd. Partijen geven op eigen en passende wijze vorm en inhoud aan deze samenwerking, aansluitend op de drie lijnen van het programma 'Sterk Beroepsonderwijs' (OCW, 2019). Er wordt afgestemd met Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam.
- Monitoring en borging vindt plaats in het Hoboken-overleg. De instellingen verantwoorden de uitkomsten in hun eigen jaarverslag als onderdeel van de kwaliteitsagenda. Hier gaat het om startersresultaten waar ambities over zijn afgesproken.

Mbo-hbo

- RAc - Albeda en Zadkine: het mbo ziet toe op doorstroom, het hbo ontwikkelt onderwijsprogramma's die hierop aansluiten en relevant zijn voor de arbeidsmarkt.
- Hogeschool Inholland - Albeda en Zadkine: het mbo bereidt studenten voor, het hbo ontwikkelt kortere leerwegen, voorkomt overlap in kennis en richt zich op mogelijke struikelvakken.
- Monitoring en borging vloeien voort uit de convenanten die ondertekend zijn. De instellingen verantwoorden de uitkomsten in hun eigen jaarverslag als onderdeel van de kwaliteitsagenda. Het gaat hier specifiek over studiesucces in het hbo (zie ambities regionaal).

Aansluiting met Albeda-strategie

Studiesucces en onderwijsinnovatie: het startersresultaat als indicator voor doorstroom vo-mbo is één van de componenten van studiesucces (definitie van onderwijsinspectie).

Doelstelling 1.5: verminderen laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Uitgangssituatie

De regio kent een relatief groot aandeel laaggeletterden. Toch wordt beperkt gebruik gemaakt van het gezamenlijke onderwijsaanbod.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

- Regio van hoogste categorie in laaggeletterdheid naar categorie 'enigszins hoger'.
- Daling van 16% (regio) naar 14% (gelijk aan andere grootstedelijke gebieden) per 2027.
- Vak-instellingen in Rotterdam maken goed gebruik van faciliteiten en hoogwaardige kennis van Zadkine en Albeda waar het gaat om (extra) taalonderwijs voor taalzwakke studenten op een manier die recht doet aan optimale talentontwikkeling, uitvoerbaarheid en ontwikkeling van vakmanschap.

Indicatoren

Op deze doelstelling zijn geen indicatoren.

Maatregelen

Regionaal	Albeda-specifiek
<i>Deelname aan nationaal Groeifondsproject LLO</i>	
Dit wordt na de zomer vanuit de samenwerking op LLO onderzocht, waarbij we voortborduren op de best practices uit de pilots (daarbij denken we aan uitbreiding van het scholingsaanbod).	Geen specifieke instellingsmaatregelen.
<i>Aanvullende maatregel</i>	
Voorzetten en uitbreiden van project 'Heel Rotterdam Leest': veertig aangesloten organisaties (inclusief mbo-instellingen). Kennisdeling op gebied van laaggeletterdheid.	Geen specifieke instellingsmaatregelen.

Samenwerking: rollen en verantwoordelijkheden en borging

Inkoop opleidingstrajecten laaggeletterdheid: de gemeente Rotterdam koopt, als penvoerder en contactgemeente, namens de arbeidsmarktregio opleidingen en trajecten in voor de doelgroep laaggeletterden. Hier is sprake van een opdrachtgever-nemer relatie. Albeda en Zadkine verantwoorden zich in binnen deze relatie over de uitvoering. De borging is het contract.

Aansluiting met Albeda-strategie:

Studiesucces en onderwijsinnovatie: niet alleen voor het initieel onderwijs maar ook voor het volwassenenonderwijs.

Doelstelling 2.1: studenten maken een weloverwogen keuze in een doelmatig aanbod

Uitgangssituatie

Het switchgedrag en de uitstroom uit het domein van de genoten opleidingen duiden er op dat de keuze van studenten niet weloverwogen is. Slb en lob zijn per college of opleiding georganiseerd. Het werkveld participeert steeds meer via samenwerkingsverbanden, maar niet specifiek op dit thema.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

De mbo-scholen geven transparante en eerlijke voorlichting over baankansen, bol/bbl-doorstroommogelijkheden en lonen (van startsalaris tot vijf jaar na het behalen van het diploma). De mbo-scholen maken gebruik van aansprekende campagnes, loopbaanoriëntatie en incentives voor studenten vanuit het bedrijfsleven. Vanuit de samenwerking zorgen de instellingen gezamenlijk voor een beter aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor alle studenten in de regio.

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Aantal gediplomeerde studenten in de gekozen beroepsopleidingen (DUO).	6.386 (21/22) plus het gegeven dat er sprake is van een mismatch.	Met behulp van de partners in de werkgenda het verschil tussen de geprognosticeerde vraag van 7.900 diploma's in 2027 en het beschikbare aanbod zo beperkt mogelijk te houden.
% gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het beroepsdomein.	63%	≥ 72%
Aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze verder leren/werken.	Albeda : 31% Entree : 62% Niveau 2 : 43,8% Niveau 3 : 29,4% Niveau 4 : 24,8%	Albeda : ≥ 35% Entree : ≥ 70% Niveau 2 : ≥ 50% Niveau 3 : ≥ 40% Niveau 4 : ≥ 35%

Instroom in de gekozen opleidingsdomeinen.	9.250	≥ 11.000
Eigen indicator: aandeel switchers.	0,46	≤ 0,3

Maatregelen

Regionaal	Albeda-specifiek
Investeren in extra capaciteit en kwaliteit lob (verplicht) op bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Extra fte ▪ Beroeps-/bedrijfsbezoeken ▪ Begeleiding bij keuze/stage ▪ Lob-professionalisering 	
Afspraken met werkgevers op gezamenlijke inzet op voorlichting (zoals met bedrijfsbezoeken).	Uitbreiden inzet stagemakelaars Albeda met als doel: voor alle studenten een passende bpv-plaats en begeleiding.
<i>Afspraken over gezamenlijke inzet</i>	
Intensiveren van de lopende samenwerking voor de geselecteerde beroepen.	Geen specifieke instellingsmaatregelen.
<i>Regionale afstemming in de onderwijsketen over lob</i>	
Stevige verankering van samenwerking op lob in NPRZ, waarbij loopbaan en doorstroom centraal staan.	Geen specifieke instellingsmaatregelen.
<i>Deelname domein-overstijgend oriëntatieprogramma (OCW)</i>	
Deelname domein overstijgend oriëntatieprogramma (OCW).	Geen specifieke instellingsmaatregelen.
<i>Afspraken nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau</i>	
Met het opleveren van de kwaliteitsagenda komt er binnen het Hoboken-overleg focus op de geselecteerde domeinen en de ontwikkelingen hierin. De komende jaren zal dit hoog op de agenda blijven staan.	Geen specifieke instellingsmaatregelen.

Samenwerking: rollen en verantwoordelijkheden

Partners zijn: NPRZ, IT Campus, Human Capital Agenda Zuid-Hollandse Delta, Human Capital Coalitie Energietransitie, Onderwijspower, De Rotterdamse Zorg, Zorg Innovatie Academie (ZIA), Gemeente Rotterdam
De rolverdeling is steeds dat:

- De mbo-instellingen regie voeren op de maatregelen uit de kwaliteitsagenda en deze agenderen in het Hoboken-overleg.
- Gemeenten en werkgeversorganisaties de voorgenomen maatregelen met hun achterban afstemmen.
- Gemeenten neutraal zijn en waar nodig initiëren.
- Bedrijven de maatregelen mogelijk maken en knelpunten oplossen.
- Bedrijven een sterke betrokkenheid tonen bij het kiezen van een stageplek en richting.
- Bedrijven middelen en mensen beschikbaar stellen voor campagnes.
- Bedrijven netwerkorganisaties faciliteren.

Uitgelicht: NPRZ

Het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) is een overheidsinitiatief om de sociaaleconomische situatie in Rotterdam Zuid te verbeteren. NPRZ startte in 2012 en richt zich op leefbaarheid, veiligheid en economie. Onderwijs en arbeidsmarkt zijn belangrijke onderdelen van NPRZ. Zadkine, Albeda, Techniek College Rotterdam en Scheepvaart en Transport College werken samen binnen NPRZ om meer studenten in de zorg en techniek te krijgen. Het doel was om 50% van de studenten in zorg en techniek te krijgen, waarvan 15% naar de zorg en 35% naar techniek en haven moesten gaan.

De mbo-scholen willen meer studenten van Rotterdam Zuid voor de techniek werven, opleiden en behouden. Zowel bij TCR als bij STC is hier een 'aanvalsplan' voor opgesteld. Een probleem voor de technische opleidingen is dat er heel veel crebo's/opleidingen zijn en een zeer vernippered werkveld. De mbo-scholen pakken dit als volgt aan: beperking van het aantal technische opleidingen door verbreding met als doel een grotere instroom. De mbo-scholen vragen hier voor een experiment aan bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Deze aanvraag wordt ondersteund door de MBO Raad en de Commissie Macrodoelmatigheid MBO (CMMBO).

De mbo-scholen gaan expliciet en full force voor:

- Werven van nieuwe studenten uit Rotterdam Zuid.
- Een leven lang ontwikkelen (onder andere de avondschool).
- Het investeren in innovatie van de opleidingen (bol én bbl).

De mbo-scholen gaan onverminderd door met het stimuleren van studenten in de zorgsector. Dit zal niet alleen bijdragen aan de verbetering van de economische positie van Rotterdam Zuid, maar ook aan de kwaliteit van de zorg in de regio.

Borging:

Om te weten of we op koers liggen naar 2027 stellen we steeds vier vragen:

1. Wat de voortgang is van de realisatie van de ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda, gerelateerd aan de beoogde eindresultaten eind 2027 en met gebruikmaking van de indicatoren.
2. Hoe de samenwerking met de samenwerkingspartners verloopt.
3. Wat de voortgang is wat de uitkomst is van de jaarlijkse evaluatie.
4. Of op basis van de jaarlijkse evaluatie wordt bijgestuurd en hoe.

De vragen staan steeds op de agenda van het Hoboken-overleg.

Aansluiting met Albeda-strategie:

- Studiesucces en onderwijsinnovatie: het verbeteren van de onderwijsresultaten leidt tot meer diploma's en dit draagt bij aan het oplossen van de krapte en mismatch op de arbeidsmarkt.
- Duurzaamheid: duurzaamheid wordt geïntegreerd in de opleidingen en curricula om zo aan te sluiten op de gewenste competenties van de arbeidsmarkt op dit thema.

Doelstelling 2.2: studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek/leerbaan met passende vergoeding, stagediscriminatie wordt uitgebannen

Uitgangssituatie

Er is nog geen regionale samenwerking. Goede stageplekken bieden blijft ook na corona een uitdaging. Er zijn geen meldingen van stagediscriminatie.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

Regionaal meldpunt en doorlevering van meldingen aan SBB is gerealiseerd. Albeda pakt alle vormen van misstanden aan via het eigen meldpunt en opvolgingsprocedure. Periodiek vindt reflectie plaats met alle betrokkenen ten behoeve van het bijstellen van het beleid en eventuele maatregelen.

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
% bol-studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling tijdens de stage/leerbaan (JOB monitor).	34,1%	≥ 36%
% bol-studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf tijdens de stage (JOB monitor).	58,8%	≥ 64%
% bbl-studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf tijdens de bbl-leerbaan (JOB monitor).	63,6%	≥ 70%
Aantal meldingen stagediscriminatie.	geen	Alle meldingen zijn bij Albeda, regionaal en SBB geregistreerd en opgelost volgens afgestemd protocol. Casuïstiek wordt gebruikt voor kennisdeling en professionalisering.

Maatregelen

Regionaal	Albeda-specifiek
<i>Goede link lob en stage</i>	
	Albeda heeft per college een stagemakelaar die samenwerkt met stagebegeleiders aan het doel: voor alle studenten een passende bpv-plaats en -begeleiding. De kwaliteit van de stagebegeleiding is geborgd door duidelijke rollen, professionalisering en vanuit het programma studiesucces.
<i>Sociale normstelling stagediscriminatie</i>	
	Heldere verwachtingen in aangaan samenwerking met stage en leerbedrijven (in POK regelen).
<i>Meldpunt stagediscriminatie</i>	
Regionale afstemming naar aanleiding van meldingen	Centrale registratie bpv-misstanden Albeda opzetten (systeem) en in de organisatie beleggen. Meldingen standaard doorgeven aan SBB.
<i>Regionale werkwijze opvolging van meldingen en aanpak stagediscriminatie</i>	
Verkenning van mogelijkheden om gezamenlijk te professionaliseren op het gebied van stagediscriminatie en misstanden.	Toepassen afspraken uit gezamenlijk protocol. Training en ondersteuning via de Albeda Academie. Congres grensoverschrijdend gedrag, september 2023
<i>Meldingen stagediscriminatie doorgeven aan SBB</i>	
Opgenomen in protocol ongewenst gedrag op de bpv-/werkplek.	Conform protocol en opzet meldpunt.
<i>Intensiveren stagebegeleiding (in jaar een naar drie contactmomenten)</i>	
Verkenning gezamenlijke aanpak (in samenwerking met partners) Stagepact.	Inzet stagemakelaar en bpv-actieplan op: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relatiebeheer bpv ▪ Regie op bpv ▪ Borgen kwaliteit van de bpv

Samenwerking: rollen, verantwoordelijkheden en borging

Zie hiervoor doelstelling 2.1. aangevuld met de inbreng van SBB.

Aansluiting met de Albeda-strategie

Studiesucces en onderwijsinnovatie: de beroepspraktijk en beroepsonderwijs zijn met elkaar vervlochten. Een veilige stageplek en begeleiding zijn cruciaal voor studiesucces.

Doelstelling 2.3: sterk aanbod om- en bijscholing, op maat, modulair en via de bbl

Uitgangssituatie

De intentieverklaring vijf roc's. De kwartiermaker is benoemd en gestart, de business case in ontwikkeling.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

Met de vijf roc's (Da Vinci College, mbo Rijnland, ROC Mondriaan, Albeda en Zadkine) in de kopgroep lopen voor wat betreft LLO-infrastructuur.

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands (JOB monitor)	46,8%	≥ 48%
Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen (JOB monitor)	38,8%	≥ 44%
Aandeel gediplomeerde studenten dat getoetste examenniveau heeft gehaald naar opleidings- en examenniveau Nederlands		
entree-2f	45%	54%
niveau 2-2f	79%	85%
niveau 3-2f	86%	90%
niveau 3-3f	69%	79%
niveau 4- 3f	64%	72%
Aandeel gediplomeerde studenten dat getoetste examenniveau heeft gehaald naar opleidings- en examenniveau Rekenen		
entree	74%	75%
niveau 2	78%	80%
niveau 3	78%	80%
niveau 4	82%	85%

Maatregelen

Regionaal	Albeda-specifiek
<i>Vergroten aanbod en bekendheid bbl</i>	
	Voorlichting wordt meegenomen in lob en stagevoorbereidingsactiviteiten, duidelijke promotie van het meldpunt in de studentcommunicatie
<i>Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs en/of praktijkverklaringen</i>	
Voortzetten afstemming opleidingsaanbod voor om- en bijscholing gericht op de opleidingen met een maatschappelijke opgave.	Onderzoek in strategisch portfolio en extra aandacht in de voorlichting. Doelgroep onderzoek (strategisch portfolio) zorgcontract van Albeda.
<i>Sluiten van regionale arrangementen</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 Roc's (kopgroep): Da Vinci College, mbo Rijnland, ROC Mondriaan, Albeda en Zadkine willen gezamenlijk de aansluiting van het onderwijsaanbod op de regionale vraag verbeteren, waarbij zich richten op het aanbod van niet- bekostigd onderwijs en maatwerk bbl-programma's. ▪ LLO-katalysator (peloton): Albeda, Hogeschool Rotterdam, Zadkine, STC-Group en Inholland intensiveren de samenwerking aan het LLO-ecosysteem. ▪ Voortzetten Geen Rotterdamert langs de kant: Initiatief van Albeda, STC, Zadkine en de gemeente om het onbenut potentieel (15.000 Rotterdammers hebben geen startkwalificatie) aan te spreken in Rotterdam. 	Samenwerking zorgcontract van Albeda en Maatwerk Zorgcollege (private opleidingsaanbieder).
<i>Bijdragen aan arbeidsmarktinfrastructuur (onder andere. Deelname RMT)</i>	
Voortzetten lopende samenwerking.	Geen specifieke instellingsmaatregelen.

Samenwerking: rollen, verantwoordelijkheden

Voor alle samenwerkingen geldt dat de partners op basis van gelijkwaardigheid werken aan het gemeenschappelijke doel. Taken en rollen worden in de samenwerking verdeeld en de partners hebben gedeelde verantwoordelijkheid.

Borging

Via intentieverklaringen en samenwerkingsovereenkomsten. Voor de gezamenlijke LLO-aanpak is een kwartiermaker benoemd die een business case ontwikkelt. Afstemming tussen de instellingen vindt plaats in het Hoboken-overleg.

Aansluiting met de Albeda-strategie.

De belofte 'Geen enkele student gaat weg zonder perspectief' is hier van toepassing. Maar ook de behoefte van de student die zich steeds wil ontwikkelen via LLO om zo het onbekende te omarmen. Er is steeds een perspectief met de arbeidsmarkt als doel.

Doelstelling 3.1: de beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Uitgangssituatie

Corona en demografie van de regio zorgen voor achterstanden in taal en rekenen wat de studievoortgang belemmert.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

Primair de achterstanden van corona wegwerken en daarna met nieuwe aanpak en programma's verder groeien totdat iedere student Albeda geletterd en gecijferd verlaat op het niveau dat vereist is voor hun opleiding (een afgeronde zes of hoger). Het vergroten van de achtergrondkennis van studenten: het systematisch werken aan taalontwikkeling in voor de student betekenisvolle en rijke contexten, waardoor de student nieuwe kennis en taal kan verbinden aan bestaande kennis.

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands (JOB monitor).	46,8%	≥ 48%
Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen (JOB monitor).	38,8%	≥ 44%
Aandeel gediplomeerde studenten dat getoetste examenniveau heeft gehaald naar opleidings- en examenniveau (DUO).	Nog geen meting plaatsgevonden.	≥ 50%

Maatregelen

Deze doelstelling is instelling specifiek en kent alleen Albeda specifieke maatregelen.

Albeda-specifiek
<i>Investeren in wegwerken corona-achterstanden instroom vo</i>
TaalKracht! Albeda is voor Nederlands in september 2022 gestart met een meerjarig strategisch project TaalKracht!. De afspraak is dat de vier pijlers van TaalKracht! actief en herkenbaar terugkomen in de colleges. Alle colleges doen mee aan TaalKracht!, samen met het Trajectbureau, de Albeda Academie en de afdeling Onderwijs & Kwaliteit (projectleiding). In het kader van het verbeteren van studiesucces ontwikkelen we twee kennisbases voor taal en rekenen, waarin we zichtbaar maken wat werkende didactische interventies zijn. Vanaf studiejaar 23-24 wordt structureel een nulmeting afnemen om het instroomniveau taal in kaart te brengen, zodat de student een passend onderwijsaanbod krijgt om op niveau te komen. 'Heel Rotterdam Leest' De gemeente Rotterdam heeft de rol van verbinder: 'we maken ons samen hard voor een Rotterdamse leescultuur en 'Heel Rotterdam leest!' De aangesloten onderwijsinstellingen committeren zich aan gemeenschappelijke acties zoals het creëren van mogelijkheden voor samenwerking tussen scholen, bibliotheek en andere instellingen die mee kunnen werken aan leesbevordering. Instellingen zorgen de komende jaren voor acties die het lezen voortdurend onder de aandacht brengen. Aanbod van gratis leesboeken. Zie verder professionalisering.
<i>Aantrekkelijk en gedifferentieerd aanbod Nederlands en rekenen</i>
Zie pijler 2: een krachtig (taal-ontwikkellend) basisaanbod. Inzetten op werkende didactische interventies met in het curriculum structurele aandacht voor woordenschatontwikkeling, vaktaal, leesbevordering en contextrijke taalsituaties gekoppeld aan beroep en burgerschap. Ook voor rekenen zetten we in op didactische interventies van waar uit onderzoek blijkt dat ze werken voor rekenen mbo. Zie ook de kennisbases onder professionalisering.
<i>Maatregelen extra ondersteuning specifieke groepen</i>
Heel Albeda Leest! (inclusief effectmeting). Verhalenwedstrijd 'Er was eens' mbo.

Gedichtenwedstrijd MusicSlam.
<i>Professionaliseringsmaatregelen</i>
<p>We zetten in op krachtige professionals (taal- en vakdocenten).</p> <p>We ontwikkelen een kennisbasis taal en een kennisbasis rekenen. Met bijbehorende indicatoren en monitorinstrumenten voor effectief taal- en reken didactisch handelen. Dat doen we niet alleen voor vakdocenten taal en rekenen, maar voor alle docenten vanuit het perspectief van effectief taalbewust beroepsonderwijs.</p> <p>We bieden via de Albeda Academie een praktijk gestuurd trainingsaanbod op maat aan in combinatie met coaching on the job. Denk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Taalbewust lesgeven in alle vakken ▪ Leesbegrip en woordenschatontwikkeling ▪ Bevorderen leescultuur <p>Voor rekenen baseren we onze ondersteuning en professionaliseringsactiviteiten op de geactualiseerde Bouwstenen uit het Raamwerk docent rekenen mbo.</p>
<i>Aanvullende maatregelen</i>
<p>Metten en monitoren (Meten is weten)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Iedere student krijgt een nulmeting voor Nederlands en rekenen op basis waarvan zo nodig een additioneel ondersteunend maatwerkeraanbod bepaald wordt. Er zijn tussentijdse formatieve meetmomenten, zodat de ontwikkeling van de student goed zichtbaar is en de begeleiding hierop afgestemd kan worden. Om te bepalen waar elke student staat en om te monitoren om de gekozen maatregelen effect hebben, komen we tot een uniforme nul- en voortgangsmeting voor zowel Nederlands als rekenen. ▪ Colleges brengen minimaal 1x per jaar de voortgang resultaatontwikkeling taal en rekenen op college-niveau in beeld. Voor rekenen hebben we goed zicht op de ontwikkeling van de resultaten op de (nieuwe) instellingsexamens rekenen. Ook voor Nederlands ontwikkelen we apps waarmee we meer zicht en grip dan voorheen krijgen op de resultaten op de centrale examens en instellingsexamens Nederlands. ▪ Alle colleges monitoren het effect van interventies voor taal- en rekenzwakke studenten. Instrumenten hiervoor zijn in ontwikkeling: effectschaal taal en effectschaal rekenen. Daarnaast gaan we een begin- en eindmeting testen om de effecten van Heel Albeda Leest in kaart te brengen.

Samenwerking: rollen, verantwoordelijkheden

Doordat het taal- en rekenniveau bepalend zijn voor studiesucces, zijn de interventies voor de vakken Nederlands en rekenen verankerd in het strategische programma studiesucces van Albeda. In dat programma wordt gewerkt aan een kennisbasis, waarin we evidence based bepalen welke methoden het beste werken. We evalueren het leren van studenten en het doceren van docenten om de kennisbasis uit te bouwen en het onderwijs te verbeteren.

Monitoring en borging

De verbetering van Nederlands en rekenen zijn ondergebracht in een aparte programmaliijn. Een kernteam met directieleden, experts en een programmaleider bewaakt de voortgang en borgt de resultaten. De directies leggen verantwoording af aan het cvb over de resultaten.

Aansluiting met de Albeda-strategie

Studiesucces en onderwijsinnovatie. Verbeteracties op het gebied van taal en rekenen zijn als programmaliijn verankerd in het strategische programma studiesucces.

Doelstelling 3.2: kwaliteit van het burgerschapsonderwijs

Uitgangssituatie

De tevredenheid van het onderwijs wordt nog niet gemeten. Er is een burgerschapsnetwerk en -platform wat docenten inspireert en ondersteunt. Colleges en docenten hebben de ruimte het onderwijs binnen de vier voorgeschreven dimensies en de vijfde dimensie van Albeda vorm te geven.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

Burgerschapsonderwijs blijft zich ontwikkelen in aansluiting op de maatschappelijke ontwikkelingen.

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Aandeel studenten dat positief is over de burgerschapslessen (OCW)	Geen cijfers	≥50%

Maatregelen

Albeda-specifiek
Docenten aanstellen op bekwaamheidsprofiel.
Geen aanvullende maatregelen: Albeda kent een (gedifferentieerd) docentprofiel voor burgerschap gekoppeld aan het functiehuis.
Opleidingsachtergrond burgerschapsdocenten volgen en bespreken met de ondernemingsraad.
Albeda vraag een opleidingsachtergrond die bijdraagt aan top-burgerschapsonderwijs op basis van basiskennis gecombineerd met praktijkkennis.
Professionalisering tot bekwaamheidsprofiel.
Leergang burgerschap voortzetten en intensiveren: in de leergang burgerschap wordt er komende schooljaren expliciete aandacht besteed aan cultureel responsief lesgeven kennis over (digitaal) burgerschap en AI.

Samenwerking: rollen, verantwoordelijkheden

In het platform burgerschap kunnen burgerschapsdocenten activiteiten vinden om met de klas aan deel te nemen. Docenten kunnen er les- en toets-ideeën, tools, publicaties en professionaliseringsactiviteiten vinden. Dit is afgestemd met verschillende partners uit de regio die werkzaamheden uitvoeren passend bij het thema burgerschap.

Aansluiting met Albeda-strategie

Duurzaamheid. In het vak burgerschap hebben alle sustainable development goals (SDG's) een plek gekregen. De SDG's vormen ook de kapstok van de duurzaamheidsstrategie van Albeda.

Doelstelling 3.3: werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk

Uitgangssituatie

Veel tekorten, medewerkers ervaren hoge werkdruk, veel verloop van nieuwe docenten. Albeda wordt ervaren als een aantrekkelijk werkgever.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

- Uitval terug naar max 25%.
- 10% van de nieuwe medewerkers is zij-instromer.
- Professionaliseringsbudget > 90% benutten.
- Meer professionele ruimte en doorgroeimogelijkheden in de functiemix.
- Professionele leercultuur.

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Tevredenheid onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden.	7,1	≥ 7,5
Ervaren werkdruk.	47% TCR ¹ : 49%	≤ 39,5% (benchmark)
Inschaling onderwijspersoneel.	Streefwaarden lb-lc-ld: 30%-58%-12%	Streefwaarden lb-lc-ld: 25%-65%-10%
Mate waarin onderwijspersoneel (met en dienstverband van 0-2 jaar) bij de instelling wil blijven werken (MTO).	7,9 TCR: 7,7	≥ 8,0

Maatregelen

Voor deze doelstelling zijn alleen Albeda specifieke maatregelen.

Albeda-specifiek
Inschaling onderwijspersoneel (verplicht)
Inzet op lc-trajecten
Professionalisering (verplicht)
Loopbaantrajecten, aanbod Albeda Academie
Werkdruk (verplicht)

¹ Bij de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek zijn de TCR-resultaten afzonderlijk opgenomen, omdat de TCR-directie dit laat uitvoeren. Aangezien de directie van TCR geen bevoegd gezag is, gelden in de kolom ambities die van Albeda als geheel.

Vanuit Albeda programma Slimmer werken, onderzoek naar werkdrukbeleving, investeren in leiderschap
Begeleiding van startend onderwijspersoneel (verplicht)
Inwerkprogramma voor startende docenten, extra tijd voor begeleiding startende docenten met professionaliseringsprogramma, elk onderwijsteam heeft een eigen (werkplek)begeleider voor de startende docent
Loopbaanbeleid en ontwikkelperspectief
Loopbaantrajecten Ib-Ic en Ic-Ic
Intensivering inzet op zij-instromers
Campagne employer branding. Inzet werving via social media en eigen medewerkers. Specifieke aandacht in de arbeidsmarktcampagne voor zij-instromers. Inzetten van wervingsbijeenkomsten en netwerkactiviteiten. (Gezamenlijk) PDG-traject.

Samenwerking: rollen, verantwoordelijkheden

De samenwerkingspartner om de streefwaarden in de salarismix te bereiken is de ondernemingsraad (OR). Dit in een adviserende rol in het proces van functiewaardering en inschaling en in monitoring en evaluatie. De onderwijsprofessionals en de OR zijn de samenwerkingspartners waar het gaat om het verlangen van de werkdruk. Dat doen we door open en eerlijke communicatie, onderzoek met de docenten, gezamenlijke probleemidentificatie. Het aanpakken van werkdruk in het onderwijs is een continu proces.

Borging en monitoring

Het bestuur en de OR willen zich inzetten voor een voortdurende samenwerking en communicatie om werkdruk te blijven monitoren en aanpakken. Daarbij vormt het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek een belangrijke graadmeter.

Aansluiting met de Albeda-strategie

- Studiesucces en onderwijsinnovatie: de rol van docenten in studiesucces is veelzijdig en omvat het inspireren en motiveren van studenten, het bieden van individuele aandacht en ondersteuning, het geven van effectieve feedback en beoordelingen, en het creëren van een positieve leercultuur.
- Duurzaamheid: goede gezondheid en welzijn is een bekende sustainable development goal (SDG 3); personeelsbeleid kan bijdragen aan dit doel door het bieden van een veilige en gezonde werkomgeving, het ondersteunen van medewerkers bij het omgaan met stress en werkdruk.
- Slimmer werken: Slimmer werken moet zorgen voor meer werkplezier en minder werkdruk voor studenten en medewerkers. De meest recente MTO toont resultaten waaruit blijkt dat efficiënter kunnen werken en minder werkdrukbeleving belangrijke thema's zijn voor onze medewerkers.

Doelstelling 3.4: mbo wordt een volwaardige en gelijkwaardige partner op onderzoek en innovatie

Uitgangssituatie

Beperkte samenwerking, vooral per instituut georganiseerd.

Ambitie (concrete resultaten) 2027

Regionaal mbo-netwerk ter bevordering van onderzoek en innovatie met onderzoeksagenda, gezamenlijke uitvoering van onderzoek en samenwerking in de keten met lectoraten. Jaarlijkse verslag vanaf 2025.

Indicatoren	Uitgangssituatie	Ambitie
Aantal practoratoren (DUO, practoratoren.nl).	Twee operationeel, een in oprichting, oriëntatie naar nieuwe samenwerking met practoratoren en lectoraten andere instellingen.	Vier eigen practoratoren, versterken samenwerking met andere practoratoren en lectoraten.

Maatregelen

Regionaal	Albeda-specifiek
<i>Intensivering van bestaande practoratoren of oprichting van nieuwe</i>	
Kennisdeling en uitbreiding samenwerking tussen de practoratoren met als doel een regionale databank op te zetten en af te stemmen over de toekomstige onderzoeksagenda.	Vier eigen practoratoren operationeel per 2027. Intensivering samenwerking met andere regionale en nationale practoratoren en regionale lectoraten.

<i>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</i>	
Geen regionale maatregelen.	Duidelijker profileren op de communicatiekanalen met de student.
<i>Vergroten van de rol van onderzoeken innovatie binnen de instelling</i>	
Geen regionale maatregelen.	Meer systematisch aandacht voor onderzoek (evidence based werken) bij innovaties, breder delen onderzoeksresultaten uit professionaliseringstrajecten. Intensivering netwerk (van data, naar informatie, naar kennis, naar wijsheid).

Samenwerking: rollen, verantwoordelijkheden

De samenwerkende mbo-instellingen (Albeda, Zadkine, Hout- en Meubileringscollege, Grafisch Lyceum en de STC-Group) realiseren een regionaal netwerk practoraten om samenwerking en kennisdeling te bevorderen. Alle practoraten leveren een bijdrage aan deze doelstelling.

Borging

Jaarlijks wordt er door de practoraten een jaarverslag gemaakt van de activiteiten. Het eerste verslagjaar is 2024. Intern: netwerkonderzoek toegankelijk voor alle docenten onder aanvoering van de practoren.

Aansluiting met de Albeda-strategie

- Studiesucces en onderwijsinnovatie: integratie van onderzoek en praktijk via practoraten is een waardevolle aanvulling op ons onderwijs.
- Studentparticipatie en -tevredenheid: nieuwsgierigheid is een belangrijke factor waar het gaat om innovatie. Nieuwe inzichten maken nieuwsgierig en inspireren studenten en docenten. Studenten die nieuwsgierig zijn, tonen vaak meer betrokkenheid bij hun leerproces.
- Duurzaamheid: het Albeda practoraat gelijke kansen speelt een belangrijke rol in sociale duurzaamheid waar het gaat om jongeren de juiste vaardigheden en mindset voor de toekomst mee geven om duurzaamheid en inclusie te borgen.
- Slimmer werken: practoraten willen een actieve bijdrage leveren aan de innovatiekracht van de mbo-sector en ook aan Albeda als werkorganisatie. Als werkorganisatie willen we leren en daarom houden we de oren en ogen open waar het gaat om de inbreng van practoraten.

2.2. Borging continuïteit van de verbetering

Zowel in de strategie als de kwaliteitsagenda streeft Albeda naar het realiseren van toekomstbestendige en continue verbetering. Daarbij worden langetermijnrelaties aangegaan en wordt strategie en beleid, waaronder de kwaliteitsagenda, ondergebracht in de reguliere pdca-cyclus. De ambities en maatregelen uit de agenda vinden hun weerslag in de strategische programmalijnen en beleidsplannen. De mate van toepassing van de maatregelen en de effectiviteit van de maatregelen worden meegenomen in de reguliere monitoring, zodat er tijdig inzicht is en waar nodig bijgestuurd kan worden. De vorm van de agenda, zoals weergegeven in hoofdstuk 7, heeft daarom de structuur van het in de regeling aangegeven format. Vanuit die structuur zal per doelstelling de voortgang op de ambitie (beoogde resultaten), de indicatoren en op de maatregelen gegeven worden, zie onderstaande tabel.

Doelstelling (nummer en naam):		
Ambitie (concrete resultaten)	Voortgang op ambitie	
Indicatoren (ambitie)	Voortgang op indicatoren	Reflectie op voortgang
Maatregelen	Voortgang op maatregelen (welke zijn geïmplementeerd, effect)	Reflectie en eventuele bijsturing
Samenwerking		Reflectie op samenwerking en eventuele bijsturing

In de pdca-cyclus wordt bij de checkfase standaard de volgende kritische vragen gesteld (frequentie is minimaal jaarlijks in verband met voortgangsrapportage, maar we werken toe naar meer frequente monitoring).

1. Wat is de voortgang is van de realisatie van de ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda, gerelateerd aan de beoogde eindresultaten eind 2027 en met gebruikmaking van de indicatoren.
2. Hoe verloopt de samenwerking met de samenwerkingspartners verloopt.
3. Wat de uitkomst is van de jaarlijkse evaluatie.
4. Of op basis van de jaarlijkse evaluatie wordt bijgestuurd, en hoe.

Verantwoording

Jaarlijkse verantwoording vindt plaats via het geïntegreerd jaardocument (Albeda jaarverslag). Voor subsidies verloopt de verantwoording via accountantscontrole. Inhoudelijke verantwoording voor dergelijke trajecten gaan conform de regeling van de betreffende subsidieverstrekker (gemeente of landelijk).



Externe analyse

3. Regio-analyse: externe analyse uitgangssituatie werkgebied

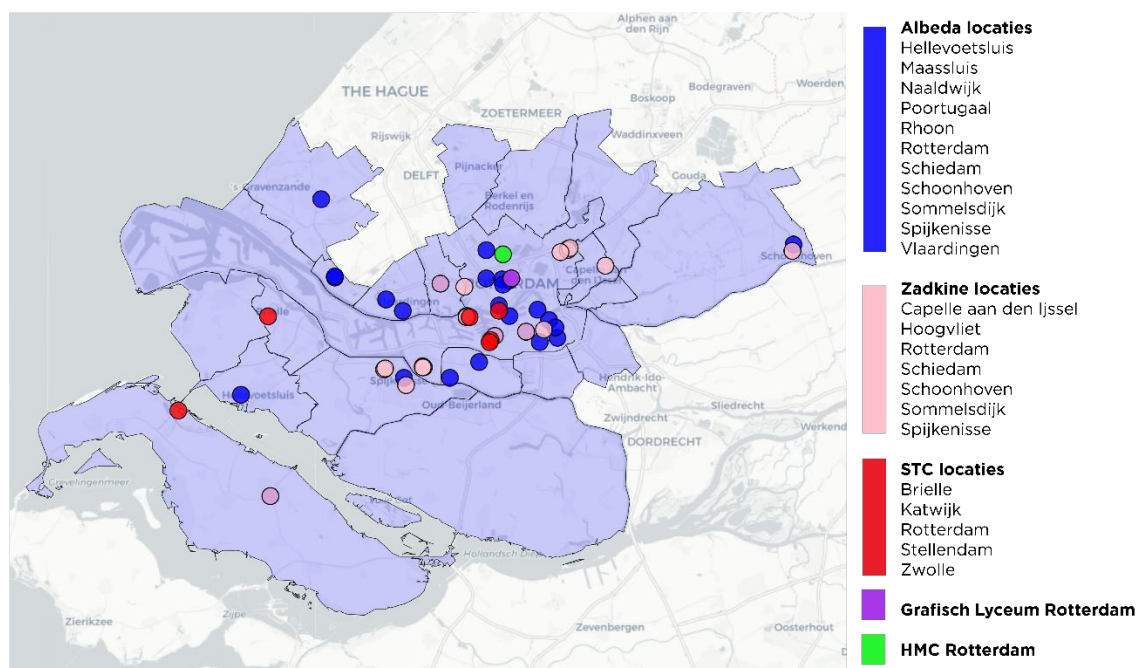
Ter onderbouwing van de regionale maatschappelijke opdracht is een DESTEP-analyse op meso-(regio)niveau uitgevoerd, aangevuld met de belangrijkste ontwikkelingen in het onderwijs². De mbo-instellingen Albeda, Zadkine, STC en het Grafisch Lyceum Rotterdam (GLR) nemen het voortouw in de regionale analyse en het vaststellen van de regionale opgave als regionaal kader voor de ambities en maatregelen van de kwaliteitsagenda. Het Hout- en Meubileringscollege (HMC) is gedeeltelijk betrokken, omdat het ook andere werkgebieden bedient, zoals de regio Amsterdam. De instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs (mbo) trekken in de kwaliteitsagenda voor de regio gezamenlijk op waar het kan en apart waar het moet.

3.1. Afbakening werkgebied

De afbakening van het werkgebied is opgesteld op regionale en sectorale gronden. De afbakening is gerelateerd aan het verzorgingsgebied van de studenten van de Rotterdamse mbo-instellingen.

Regionaal

De regio Rijnmond, die deels overlapt met de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag, omvat het stedelijke en havengebied van Rotterdam en de omliggende gemeenten. Dankzij de verspreide onderwijslocaties van de samenwerkende instellingen in de regio is er een breed toegankelijk aanbod dat inspeelt op de regionale maatschappelijke uitdagingen. Albeda en Zadkine zijn beide grootstedelijke roc's met een primair regionale verdeling. Tevens werken de instellingen binnen het verzorgingsgebied sectoraal samen in de gezamenlijke instelling Techniek College Rotterdam en het volwassenonderwijs. STC, HMC en GLR zijn beide beroepscolleges die zich in het verzorgingsgebied richten op hun eigen sector. Via het platform van Hoboken stemmen de regionale mbo-instellingen af over het doelmatig aanbod van de opleidingen. De onderwijslocaties zijn weergegeven op de kaart hieronder.



Figuur 1: onderwijslocaties mbo-onderwijs regio Rotterdam-Rijnmond

Sectoraal

In de regio Rijnmond speelt het mbo een cruciale rol bij de ondersteuning van vitale sectoren, zoals de havenindustrie, logistiek, zorg, techniek en de creatieve sector. De instellingen dragen gezamenlijk bij aan de lokale economische groei en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt door het opleiden van vakmensen, het waarborgen van een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, het bevorderen van Leven Lang Ontwikkelen, innovatie, samenwerking, sociale cohesie en integratie.

3.2. Meso-analyse

In dit gedeelte van de externe analyse komen achtereenvolgens de demografische, economische, sociaal-culturele, technologische, ecologische en politieke ontwikkelingen aan de orde.

¹Met de DESTEP-analyse, ook wel DESTEP-methode genoemd, worden omgevingsfactoren, waarop een organisatie geen directe invloed heeft, geanalyseerd. De omgevingsfactoren beïnvloeden de organisatie indirect en zijn slechts in beperkte mate door de organisatie te beïnvloeden. Deze factoren zijn echter van zeer groot belang voor het succes van de organisatie.

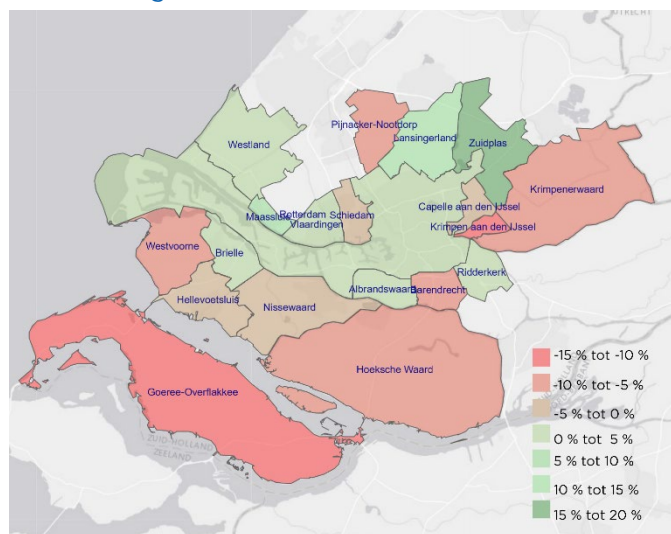
3.2.1 Demografische ontwikkelingen

De bevolking in de regio blijft groeien door de migratie en de vergrijzing³. Jongeren tot 25 jaar beslaan 28,4% van de bevolking. Het aantal en het aandeel jongeren daalt. Door de grote migratie-instroom vergrijst de regio minder dan landelijk. De demografische druk op de regio is 66,1%⁴.

De beroepsbevolking⁵ van de regio Rijnmond bevat in 2022 780.000 personen (werkenden en werkzoekenden tussen de 15-75 jaar die ten minste 1 uur werken)⁶. Voor Rijnmond beraamt het CBS het onbenut arbeidspotentieel op zo'n 120.000 mensen (2021). Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen. Een deel van het onbenutte potentieel van de beroepsbevolking is een gevolg van het lage opleidingsniveau van een deel van het potentieel. Een ander deel van het potentieel bestaat uit de leeftijdsgroep die nog studeert en daardoor niet kan deelnemen aan werk. Hoewel het aantal werkenden boven de 50 jaar blijft toenemen, zullen de komende jaren in de regio Rijnmond veel oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten⁷. In de regio Rijnmond wonen momenteel meer dan 312.700 mensen tussen de 50 en 67 jaar oud. Het aantal jongeren tussen 0 en 17 jaar, die de oudere groep op de arbeidsmarkt kunnen vervangen, is 215.900. Dit betekent dat zelfs als al deze jongeren gaan werken en zij de enigen zijn die de vacatures van de vertrekkende 50-plussers invullen, er in Rijnmond de komende jaren een tekort ontstaat. Door de uitstroom wordt een arbeidstekort van 60.900 verwacht.

De vergrijzing⁸ in de beroepsgroepen is niet gelijkmatig verdeeld. In bepaalde sectoren, zoals de horeca en detailhandel, vormen werknemers boven de 50 jaar maximaal 20% van het totale aantal werkenden. Ook werknemers via uitzendbureaus zijn jonger dan 50 jaar. Aan de andere kant is in tien sectoren meer dan een derde van het personeelsbestand ouder dan 50 jaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor de industrie, zorg & welzijn en bouwnijverheid, waar momenteel al sprake is van een groot tekort aan arbeidskrachten. Van de 55.900 mensen boven de 60 jaar die in loondienst werken, zal een groot deel de komende zeven jaar de regionale arbeidsmarkt verlaten. Van deze groep werken ruim 10.800 mensen in de sector zorg & welzijn, wat overeenkomt met 15% van alle werknemers in die sector.

Ontwikkeling aantallen mbo studenten



Qua aantallen mbo-studenten zien we dat Rotterdam als hart van het werkgebied licht groeit; hetzelfde geldt voor de meeste gemeenten ten noorden van Rotterdam met de kleine gemeente Zuidplas als uitschieter. De gemeenten zuidelijk van Rotterdam krimpen wat betreft studentenaantallen. De krimp doet zich met name voor in de Hoeksche Waard en op Goeree Overflakkee. De groei in de stad kan leiden tot uitdagingen op het gebied van huisvesting, infrastructuur en milieu. Tegelijkertijd kunnen krimpende en vergrijzende omliggende gebieden worstelen met het behoud van essentiële diensten en voorzieningen, evenals het aantrekken van jongere generaties om de lokale economie te ondersteunen.

Figuur 2: prognose mbo-studenten 2023-2030 per gemeente in het werkgebied. Bron: DUO studentprognoses februari 2023.

Het totaal aantal inschrijvingen⁹ in het mbo neemt af; niet alleen door de demografische ontwikkelingen, maar ook door de opwaartse druk 'hoger is beter' en het bijbehorende imago van het mbo. Dit aantal zal naar verwachting af blijven nemen wat wordt versterkt door de ontwikkeling van praktijkgerichte programma's op de havo (praktijkgerichte havo, beroepshavo) en de experimenten met de drempelloze instroom vanuit het vmbo naar de havo (praktijkgericht programma vo). Binnen het mbo is de prognose dat de instroom op niveau 4-opleidingen de komende tien jaar nog licht groeit, terwijl de verwachte instroom op de andere niveaus afneemt. Er is ook behoefte aan trajecten van school naar werk en van werk naar werk en er is extra vraag naar goed geschoold personeel vanwege de energietransitie.

² Onderzoek010 - Bevolking - Rotterdam.

³ [Werk.nl/images/da/regio_in_beeld_2022_rijnmond_tcm95-442424.pdf](https://werk.nl/images/da/regio_in_beeld_2022_rijnmond_tcm95-442424.pdf), Demografische druk (druk van niet-werkende op werkende).

⁴ Werkenden en werkzoekenden tussen de 15-75 die ten minste een uur werken.

⁵ [Arbeidsmarktinzicht.nl/content/states/index/22656](https://arbeidsmarktinzicht.nl/content/states/index/22656).

⁶ [Rijnmondinzicht.nl](https://rijnmondinzicht.nl).

⁸ Zie grafiek WG1 (tabellenboek in de bijlage)

⁹ Zie grafiek WG3 (tabellenboek in de bijlage)

3.2.2 Economische en arbeidsmarkt ontwikkelingen

Voor Rijnmond, en Rotterdam in het bijzonder, was de ontwikkeling van de stedelijke economie een kenmerk van de hoogconjunctuur in de periode 2015-2019. Daarin was een centrale rol weggelegd voor zakelijke en consumentendiensten met bovengemiddelde groei in het centrum van Rotterdam en een aanzet van agglomeratie- en urbanisatievoordelen. Hoogwaardig openbaar vervoer en een toename in de aantrekkelijkheid van de stad droegen bij aan het herstel van de stedelijke economie van Rotterdam. Tegelijk viel de wereldhandel in vergelijking met de periode voor 2009 terug naar een gematigder groeipad.

In combinatie met de langzaam op gang komende energietransitie nam de impuls van het omvangrijke haven-industrieelcluster voor de regionale economie af. De coronapandemie heeft deze factoren negatief beïnvloed. Juist de consumentendiensten die de stedelijke economie vormen, krompen door de coronamaatregelen. En thuiswerken heeft de vraag naar fossiele brandstoffen tijdelijk doen afnemen. De regio is relatief minder hard geraakt door corona, maar kent ook een minder snel herstel. De bedrijfstakken die het meest zijn getroffen, zoals de culturele sector, horeca en detailhandel, zijn qua omvang niet zeer sterk in de economie van Rijnmond geconcentreerd (maar vertoonden pre-corona wel een sterke groei)¹⁰. Rotterdam heeft naast het sterke economische imago steeds meer effort gestoken in het opbouwen van een sterke culturele sector, zodat mensen ook voor vermaak in de stad komen en er verblijven. Ter illustratie is het concept van de do-rist ontwikkeld. Dit concept zet in op ondernemende toeristen die op een actieve manier de stad en omstreken willen beleven¹¹.

Het laatste jaar zijn de vooruitzichten voor de economie en de arbeidsmarkt erg onzeker. De economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, hoge inflatie en dalende koopkracht, dreigende faillissementen met het wegvalLEN van de corona-staatssteun aan ondernemers, tekorten op de arbeidsmarkt en beperkte beschikbare fysieke ruimte voor bedrijven zorgen voor toenemende onzekerheid. Dit jaar groeit het aantal banen van werknemers in de regio Rijnmond naar verwachting door met 16.100 (2,4%) en komt uit op 696.900. De belangrijkste groeisectoren in de regio¹² zijn: uitzendbureaus, horeca, specialistische zakelijke diensten, ICT, landbouw & visserij en zorg & welzijn¹³. De achterblijvende aantallen startups en zzp'ers vormen in onze regio een uitdaging, omdat veel nieuwe technologische vindingen hier hun start hebben.

Corona heeft de werkbeleving van mensen blijvend veranderd. De communicatie op het werk is in combinatie met meer thuiswerken verder gedigitaliseerd. Corona heeft geleid tot een potentieel andere visie van werknemers op werk, waardoor mensen het belang van werk relativeren en andere doelen stellen in het leven¹⁴. Mede als gevolg van corona en de personeelskrapte wordt er landelijk een hoge werkdruk ervaren. Daarnaast ervaart één op de drie Nederlanders een vorm van discriminatie en blijft het voor vrouwen lastig om door te stromen naar de top¹⁵.

Kansrijke beroepen en een kansrijke aanpak

Door het economische herstel na de coronacrisis en groene transitie is de vraag naar personeel in alle sectoren sterk toegenomen. Deze maatschappelijke trend tot verduurzaming zorgt voor een groei en verandering in banen. Beide trends leiden tot kansrijke beroepen in de zorg (zoals verzorgenden IG en verpleegkundigen), onderwijs (zoals onderwijsassistent), techniek (zoals elektriciens, loodgieters en CNC-verspaners), ICT (zoals netwerkbeheerders, beveiligingsspecialisten en web-ontwikkelaars) en openbaar bestuur¹⁶. Toch zijn er verschillen in baankansen, veroorzaakt door de technologische ontwikkelingen (langetermijnperspectief), maar ook de populariteit van bepaalde beroepen; denk aan beroepen als installateurs van zonnepanelen en laadpalen¹⁷.

De arbeidsmarkt krapte verleidt organisaties om in te spelen op de kansen om goed personeel te bemachtigen. Zo investeren ze meer in werknemers, creëren ze nieuwe banen door automatisering (zoals app-ontwerpers en dronebestuurders), geven ze meer waarde aan digitale geletterdheid en aan sociale innovatie, neemt de vraag naar laag opgeleiden toe, zetten ze meer in op arbeidsmigranten, zijn er meer zzp'ers in bepaalde sectoren en neemt platform-arbeid toe¹⁸.

3.2.3 Sociaal culturele ontwikkelingen

De sociaal culturele context van de regio Rijnmond toont een divers beeld met een grote verscheidenheid in gezondheid, financiën, wonen, sociaaleconomische status, normen en waarden en achtergrond en maatschappelijke

¹⁰ EVR 2022.

¹¹ Dorotterdam.com/nl-nl.

¹² Zie grafiek WG2 (tabellenboek in de bijlage)

¹³ Prognose ontwikkeling werknemersbanen naar sector (in procenten) Rijnmond 2021-2023.

¹⁴ Eur.nl/en/upt/media/2022-03-evr2022.

¹⁵ [Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#).

¹⁶ [Beroepskeuze](#).

¹⁷ [Werk.nl; RijnmondinZicht.nl](#).

¹⁸ [Nationalevacaturebank.nl/werkgever/informatie/arbeidsmarkt-ontwikkelingen/de-8-belangrijkste-trends-op-de-arbeidsmarkt-in-2022](#).

betrokkenheid. Als gevolg van corona is het welzijn van jongeren en mensen uit sociaaleconomisch zwakke bevolkingsgroepen - die sociale interactie missen - onder druk komen te staan ¹⁹.

De levensverwachting in goed ervaren gezondheid is volgens de GGD in het gebied Rotterdam-Rijnmond 64,6 jaar ten opzichte van een gemiddelde in Nederland van 66,9 jaar ²⁰. Onder gezond ouder worden wordt verstaan dat men mee kan blijven doen, dat het mentaal welbevinden, het dagelijks functioneren, de lichaamsfuncties en de zingeving in orde zijn. De provincie Zuid-Holland en de GGD hebben hier gezamenlijk een rol in. Zij meten de ontwikkelingen en vertalen die naar beleidskaders rondom recreatie, verbetering van de volksgezondheid zoals sport en bewegen, verslavende middelen, bevorderen van mobiliteit en sterke wijken, klimaat, openbare ruimte en wonen, jeugd en schone lucht ²¹. De leefbaarheid in de regio wordt door de meeste inwoners in de omliggende gemeenten, met uitzondering van Rotterdam, Vlaardingen en Schiedam, als voldoende ervaren. Ondanks inspanningen van gemeente en provincie is de tevredenheid over de woonsituatie afgenomen. Dit betreft zowel de tevredenheid over de prijs-kwaliteit van woningen als de tevredenheid over de voorzieningen in de wijk, terwijl het aantal voorzieningen feitelijk is toegenomen ²².

Ten aanzien van diversiteit hebben jongeren in Rotterdam en de regio vaker een negatieve houding ten opzichte van gender non-conformiteit (je niet gedragen zoals dat van je gender verwacht wordt) en homoseksualiteit dan de rest van hun leeftijdgenoten in Nederland (Rotterdam en de regio scoren zo'n 5% lager dan landelijk). Onder meisjes in de leeftijd 18-24 jaar in Rotterdam en de regio is een hoger aantal zwangerschappen (13%) dan in de rest van Nederland (8%). Als we binnen de regio Rotterdam-Rijnmond kijken, zien we een verschil in zwangerschappen naar opleidingsniveau. Van de laag/middelbaar opgeleide meisjes van 18-24 jaar in Rotterdam en de regiogemeenten is 20% ooit zwanger geweest vergeleken met 5% van de hoog opgeleide meisjes in deze leeftijdsgroep. Wanneer een meisje seksueel geweld heeft meegemaakt dan is de kans op een ongewenste zwangerschap 2,6 keer zo groot. Ruim een derde (39%) van deze zwangerschappen in Rotterdam en de regiogemeenten eindigt in een abortus (versus 27% landelijk) ²³.

De grootste gemeente in de regio, Rotterdam, is tevens de armste gemeente van Nederland. Hier wonen het hoogste aantal arme bewoners (10,9%), bewoners die een uitkering ontvangen en het hoogst aantal bewoners met een niet-westerse migratieachtergrond ²⁴. De bevolkingssamenstelling van Rotterdam is hyperdivers. Rotterdam heeft ook te maken met een groeiende armoedekloof met grote verschillen tussen de verschillende deelgemeentes ²⁵. Om multi-problematiek het hoofd te bieden heeft de gemeente Rotterdam met ondersteuning van de GGZ en de Milieudienst het actieplan 'Kwetsbare Rotterdammers' opgezet. Met dit actieplan werkt de gemeente en in collectiviteit met andere instellingen aan preventie om zwaardere zorg te voorkomen, zodat inwoners snel weer mee kunnen doen in de samenleving ²⁶. In Rotterdam-Zuid nemen problemen een grotere vlucht dan in de rest van de regio en is er behoefte aan verbetering van de leefomstandigheden. De gemeente investeert hier structureel via het NPRZ-programma, waar de mbo-instellingen stevig aan verbonden zijn ²⁷.

Mede door de Toeslagenaffaire is het vertrouwen in de overheid en ook in die van gemeenten de afgelopen jaren gedaald. Rotterdammers ervaren minder ondersteuning bij hun initiatieven van de overheid en ze vinden dat er onvoldoende plekken zijn voor bewonersactiviteiten in hun buurt ²⁸. Rotterdammers (43%) verwachten geen vooruitgang in hun stad. Bewoners kiezen er daardoor eerder voor om elkaar te helpen waardoor zelfredzaamheid van Rotterdammers toeneemt ²⁹.

3.2.4 Technologische ontwikkelingen

Grootschalige technologieën, zoals kunstmatige intelligentie, hebben een fundamentele invloed op de wereld en dringen door tot alle lagen van de samenleving. Kunstmatige intelligentie verweeft zich steeds meer met handelingen uit ons dagelijks leven en wordt nu al gebruikt om voorspellingen te doen, analyses te maken en content te produceren. Trendwatcher en futuroloog Van Hooijdonk (2022) voorziet dat intelligente robots verder ontwikkeld worden. De modellen variëren afhankelijk van de toepassing van een model op twee of vier benen of met een menselijk uiterlijk. Ze kunnen on-the-job leren en/of samenwerken met mensen. Binnen de medische sector zal 3D-printing een grote vlucht nemen. Verder beschrijft Van Hooijdonk het ontstaan van bezorgdrones, ruimtetoerisme,

¹⁹ EVR, 2022.

²⁰ [Tweede voortgangsrapportage gezond en veilig december 2022.pdf](#).

²¹ [Www.ggdrotterdamrijnmond.nl](#).

²² [Wijkprofielen 2022: Vertrouwen in overheid daalt. Rotterdammers willen elkáár wel meer helpen - Rijnmond](#).

²³ [Rapport-seks-onder-je-25ste-spread-versie-24-mei.pdf](#).

²⁴ [Staatvanrijnmond.nl](#).

²⁵ [Wijkprofiel.rotterdam.nl/nl/2022/rotterdam](#).

²⁶ Actieplan Kwetsbare Rotterdammers, 2019-2022.

²⁷ [Onderzoek010 - Bevolking - Rotterdam](#).

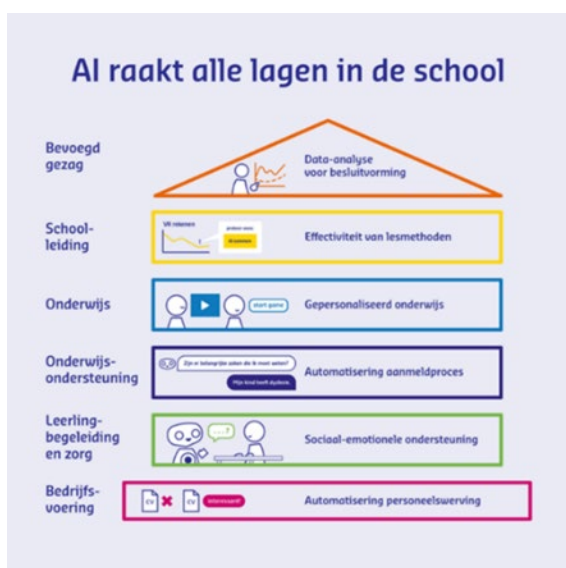
²⁸ [Www.rotterdampas.nl](#).

²⁹ [Www.zuid-holland.nl/actueel/nieuws/juli-2023/nieuwe-subsidieregeling-stimuleert-lokale-energie/](#).

de ontwikkeling van slaap- en ontspanningstechnologie, krijgen we te maken met gepersonaliseerde voeding, genbewerking en wordt blockchain mainstream ³⁰.

In 2030 zullen jongere generaties zich net zo thuis voelen in de digitale wereld als in de echte wereld. En zijn zij zich bewuster van het belang van privacy en het beschermen van hun persoonlijke data. De zorgen over de wijze waarop data wordt verzameld groeit. Een tweede zorg betreft de manier waarop kinderen en jongeren in staat zullen zijn echt en nep van elkaar te onderscheiden. De grootste zorg wordt gevoeld over de manier waarop de data vervolgens wordt gebruikt om gedrag middels algoritmes te sturen ³¹.

Ook in het nationale debat over de impact van kunstmatige intelligentie wordt de roep om wet- en regelgeving sterker om controle en grip te houden op de ontwikkelingen. De technologische ontwikkeling staat op gespannen voet met sommige normen en waarden van onze maatschappij. Systemen kunnen zonder onze tussenkomst beslissingen nemen en personen interpreteren. De systemen zijn daarbij getraind door data en de bias in de data zijn nog niet genoeg zichtbaar. En vanwege het grote belang van data en de bezorgdheid over de bescherming ervan gaat er vanuit het rijk en de regio behoorlijk wat aandacht uit naar digitale weerbaarheid van burgers en organisaties en naar cybersecurity. De gemeente Rotterdam heeft vastgesteld dat de digivaardigheden van inwoners en medewerkers van organisaties tekort schieten. En vreest dat het gevolg van achterblijvende digivaardigheden uiteindelijk zelfs voor beperkingen van de economische groei of voor economische schades kunnen zorgen ³².



Om kansenongelijkheid te voorkomen is het van belang dat iedereen toegang heeft tot digitale middelen. De hoeveelheid energie die nodig is voor digitalisering zet onze CO₂-reductie onder druk. Ter voorkoming van cyberaanvallen besteden organisaties en de overheid veel aandacht aan cybersecurity en de daarbij behorende inrichting van crisismanagement. Bij een aantal cyberaanvallen, zoals bij de universiteit van Maastricht, heeft de aanval economische schade veroorzaakt en was de aanval ontwrichtend voor haar studenten en medewerkers.

Hoe diep de vraag naar aanpassingen gaat, wordt duidelijk bij het inzoomen op de impact die met name kunstmatige intelligentie heeft op het onderwijs. Uit figuur 3 blijken de ontwikkelingen rond onderwijsmiddelen, gepersonaliseerd leren, lesvoorbereiding, beoordelingsystemen, klassenmanagement, AI (artificial intelligence) in personeelswerving en automatisering op organisatieniveau. Op al dit soort gebieden worden nu de mogelijkheden van AI onderzocht en in de praktijk gebracht.

Figuur 3: toepassingen met kunstmatige intelligentie die impact hebben op de processen en activiteiten van een onderwijsorganisatie, Kennisnet ³³

3.2.5 Ecologische ontwikkelingen

In het Rijnmondgebied wonen veel mensen en bevinden zich grote hoeveelheden bedrijven en zware industrie. Dit zorgt voor druk op het milieu in de regio. De gemeenten en de provincie Zuid-Holland willen ondanks de economische ontwikkeling van dit gebied, de leefbaarheid en de veiligheid waarborgen. De Rijnmondregio wil koploper zijn op het gebied van duurzaamheid. Deze ambitie sluit aan op de maatschappelijke trend tot verduurzaming en de groene/circulaire transitie. Dit zorgt voor een groei en verandering in banen die vervolgens leiden tot een steeds veranderende vraag aan werknemers. Hiervoor is een wendbare en weerbare beroepsbevolking nodig.

Zowel SBB als CINOP zien voor het onderwijs een rol weggelegd om een bijdrage te leveren aan de transitie naar de circulaire economie door intensief samen te werken met bedrijven zodat er een meer fluïde aanbod aan praktijkervaringen gerealiseerd wordt ³⁴. Studenten en medewerkers ontwikkelen op deze plekken kennis over een circulair productiesysteem in verschillende branches. CINOP benoemt voor het onderwijs expliciet de kennisontwikkeling over de R-strategieën (refuse, rethink, reduce, reuse, repair, refurbish, remanufacture, recycle en recover) die verankerd wordt in lesmethodes, met stimulering van een onderzoekende houding, toetsing en

³⁰ Richard van Hooijdonk 22 trends.

³¹ Opgroeien, opvoeden en ontwikkelen in het Rijnmond van 2030, toekomstverkenning en ambities. [Reframing x Bondgenoten toekomstverkenning.pdf \(meerrotterdamrijnmond.nl\)](#).

³² Cyberbeeld Rotterdam 2022.

³³ [Kennisnet.nl/artificial-intelligence-dringt-door-tot-alle-lagen-van-de-samenleving](#).

³⁴ Inspiratierapport SBB mbt circulaire economie.

pedagogisch-didactisch handelen. Het doel is om hiermee het bewustzijn van studenten over het eigen gedrag te triggeren, zodat zij het gewenste gedrag gaan vertonen als werknemer van de toekomst.

De veranderende klimaatwetgeving zal organisaties de komende jaren dwingen tot het nemen van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid door meer te sturen op de klimaatdoelen. In het verlengde hiervan zullen veranderingen in de beroepseisen gevolgen hebben voor de eisen aan de beroepsopleidingen. Om de voortdurende veranderende beroepsvaardigheden aan te leren en bij te stellen zal de behoefte aan Leven Lang Ontwikkelen toenemen. In het kader van de klimaat en de energietransitie heeft het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) voor landsdeel West 2021-2027 zogenaamd Kansen voor West III ³⁵ ingericht met als doel om de regionale economie in de Randstad een innovatieve en duurzame impuls te geven. Dit gebeurt door het verstrekken van subsidies van het bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden in de regio. In samenspraak met de Europese Commissie is afgesproken om middelen in te zetten op innovatie en verduurzaming van onder andere het Haven Industrieel Complex en de bebouwde omgeving.

Naast Kansen voor West is het Just Transition Fund (JTF) een nieuw Europees fonds dat zich specifiek op de transitie van CO₂-intensieve industriële regio's richt om van fossiel naar duurzaam over te stappen. Daarbij gaat het om fysieke transitie van de industrie en om tegengaan van (negatieve) arbeidsmarkteffecten daarvan. De doelen van het JTF beogen het vernieuwen en versterken van de regionale economie met nieuwe, duurzame en/of circulaire industriële ketens. Het versnellen van de transitie met investeringen in technologie, systemen en infrastructuur tot decarbonisatie van bestaande industriële ketens ³⁶.

Bij de realisatie van de plannen uit de Europese fondsen is een actieve rol voor de Milieudienst Rijnmond (DCMR) weggelegd. Zij ondersteunt burgers en ondernemers door kennisontwikkeling en advisering bij het nemen van stappen richting een circulaire economie ³⁷. Zo is DCMR partner in het convenant 'verduurzaming zorg'. De zorginstellingen werken in dit convenant samen met als doel om meer te doen aan duurzame energie en om efficiënter om te gaan met grondstoffen, afval en water en de CO₂-uitstoot van zorginstellingen in de regio Rijnmond omlaag te brengen ³⁸.

De gemeente Rotterdam heeft in het duurzaamheidskompas van de stad Rotterdam stevige ambities geformuleerd, die afgeleid zijn van de doelen van de Europese gemeenschap. Rotterdam richt zich in het kompas op schone energie, het havengebied, mobiliteit, de bebouwde omgeving, een circulaire economie, klimaatbestendigheid ook in relatie tot een stijgende zeespiegel en een gezonde leefomgeving. De gemeente heeft een roadmap opgesteld om via verschillende transitiepaden te komen tot nieuw onderwijs en een nieuwe samenleving en een bloeiende economie met veel kansen voor nieuw ondernemerschap ³⁹.

3.2.6 Politieke ontwikkelingen

Sinds de val van Kabinet Rutte IV is Nederland in afwachting van nieuwe verkiezingen in november 2023. Tot die tijd zal de richting van het Onderwijsbeleid niet veranderen, aangezien het demissionair kabinet geacht wordt 'slechts' op de winkel te passen. De dossiers op het gebied van klimaat, woningbouw en stikstof zijn ook in het beleid voor het mbo merkbaar. Zo hebben milieueisen organisatorische en financiële consequenties en is het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport via subsidies of regelgeving meer dan voor corona betrokken bij het welzijn van studenten.

Tot aan de nieuwe kabinetsperiode zullen naar verwachting de investeringen in het onderwijs niet aan grote veranderingen onderhevig zijn. Het vigerend beleid in het mbo-onderwijs is op dit moment gericht op het wegwerken van de achterstanden door corona, de aansluiting op de arbeidsmarkt vanwege de arbeidsmarktkrapte, het bevorderen van kansengelijkheid en de emancipatie van het mbo, digitalisering (Npuls, nationaal groeifonds) en lerarentekorten.

De landelijke overheid stimuleert het aanbod van arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen, zoals de techniekhavo en kleinschalig vakonderwijs en wil mbo-opleidingen graag zo dicht mogelijk bij huis organiseren. Via de invoering van nieuwe wet- en regelgeving vraagt de overheid de instellingen om basisvaardigheden en burgerschap te versterken. En is het doel van de invoering van de 'wet verbetering rechtspositie student' de rechtspositie en de rechtsbescherming van studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) te verbeteren en de administratieve lasten voor mbo-instellingen te verminderen. Deze wet moet inschrijven, passend onderwijs en een klacht indienen

³⁵ [Kvw3.kansenvoorwest.nl](https://www.kansenvoorwest.nl).

³⁶ [Zuid-holland.nl/actueel/nieuws/januari-2023/grote-belangstelling-just-transition-fund-jtf](https://zuid-holland.nl/actueel/nieuws/januari-2023/grote-belangstelling-just-transition-fund-jtf).

³⁷ [Dcmr.nl/over-dcmr/dcmr-milieudienst-rijnmond](https://dcmr.nl/over-dcmr/dcmr-milieudienst-rijnmond).

³⁸ [Dcmr.nl/actueel/nieuws/zorgaanbieders-rijnmond-zetten-vaart-achter-verduurzaming](https://dcmr.nl/actueel/nieuws/zorgaanbieders-rijnmond-zetten-vaart-achter-verduurzaming).

³⁹ [Duurzaam010.nl/app/uploads/2020/08/GRO-duurzaamheidskompas-V18.pdf](https://duurzaam010.nl/app/uploads/2020/08/GRO-duurzaamheidskompas-V18.pdf).

voor studenten makkelijker maken ⁴⁰. Het ministerie van OCW wil de roc's als regionale opleidingscentra versterken door volwassenen via Leven Lang Ontwikkelen en nieuwkomers – op basis van de nieuwe inburgeringswet – te laten leren en integreren ⁴¹.

De sector zelf is via de MBO Raad en diverse netwerken, net als het ministerie van OCW, gericht op het verbeteren van onderwijskwaliteit. De mbo-instellingen staan voor de opgave om verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. Hiervoor is het kwaliteitsnetwerk door de scholen opgezet. De activiteiten gericht op toekomstbestendige kwaliteit zoals het testen en implementeren van het referentiewaardenmodel is gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. En voorziet daarnaast ook in het bieden van rekenschap.

Ook de gemeente Rotterdam doet veel inspanning om het onderwijs in het verzorgingsgebied nog beter te maken en participeert in netwerken, samenwerking en draagt financieel bij via de ROB-subsidies en de samenwerkingen vanuit Kansen voor West.

3.3. Maatschappelijke opgave van de onderwijsinstellingen in de regio

Vooruitlopend op de analyse in het kader van prioriteit 2 zien we (later in de analyse) dat er een mismatch is tussen onderwijs en arbeidsmarkt: de vraag naar mbo-gekwalificeerd personeel neemt toe, terwijl de instroom van mbo-studenten (vooral in de sectoren met de grootste vraag naar arbeidskrachten) daalt.

De instellingen hebben met elkaar bepaald waar de regionale maatschappelijke opgave het grootst is. Daarbij is gekeken naar de meso-ontwikkelingen, de regionale agenda in het werkgebied, de meerjarige prognoses van de groeifactoren van de arbeidsmarkt, opleidingen met een hoog arbeidsmarktrendement en de aansluiting met verwante beroepsopleiding en beroepen. Dat heeft geresulteerd in een gemeenschappelijke focus op de volgende opleidingsdomeinen:

- Zorg en Welzijn;
- Techniek en Procesindustrie;
- Informatie en Communicatie Technologie;
- Transport, Scheepvaart en Logistiek.

Zie pagina 82 voor de afleiding van deze opleidingsdomeinen.

Binnen die vier domeinen is het aanbod gericht op beroepsopleidingen die een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven én aan het terugbrengen van de huidige mismatch. In paragraaf 3.2 wordt dieper ingegaan op de mate waarop onderwijs en arbeidsmarkt in deze sectoren op elkaar aansluiten.

⁴⁰ [Eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35625_verbetering_van_de](https://eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35625_verbetering_van_de)

⁴¹ [Rijksoverheid.nl/regering/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/4.-bestaanszekerheid-en-kansengelijkheid/onderwijs-en-ontwikkeling](https://rijksoverheid.nl/regering/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/4.-bestaanszekerheid-en-kansengelijkheid/onderwijs-en-ontwikkeling).

4. Externe analyse van de doelstellingen van de kwaliteitsafspraken

Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste trends en ontwikkelingen uit de analyse per prioriteit (§ 3.1 t/m 3.3) en doelstellingen (subparagrafen) van de kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. De analyse is gebaseerd op de analyse-onderdelen (cursief weergegeven) en indicatoren (vet gedrukt) uit de regeling. Een deel van de analyse-onderdelen is instellings specifiek en komt daarom niet in de regionale analyse aan bod.

4.1. Prioriteit 1: bevorderen van de kansengelijkheid

Rotterdam is een multiculturele metropool met veel jongeren, waar één universiteit, twee hogescholen en vijf mbo-instellingen zijn gevestigd. De stad investeert in haar positie als studentenstad onder andere middels campagnes als 'Rotterdam staat om jou te springen'.

Doelstelling 1.1: gelijkwaardige behandeling van studenten

Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken

De universiteit organiseert de Eurekaweek; een van de grootste introductieweken van Nederland. Zij krijgt daarvoor subsidie van de gemeente. De hogescholen organiseren afzonderlijk een introductieweek. Rotterdam kent meerdere studentenverenigingen die gericht zijn op de universiteits- en soms ook hbo-studenten. Soms krijgen studenten korting bij winkels op vertoon van hun studentenkaart. Een deel van de hbo-studenten heeft toegang tot de sportcampus van de EUR. Voor mbo-studenten is dit niet het geval. Albeda, GLR, STC, HMC en Zadkine hebben elk hun eigen introductieprogramma, onderling is er geen afstemming. De mbo-introductieactiviteiten zijn gericht op kennismaken met de medestudenten en de opleiding/het instituut en in enkele gevallen ook de stad Rotterdam. Er vindt doorgaans geen grote georganiseerde rondgang langs uiteenlopende sportverenigingen, uitgaansgelegenheden en studentenverenigingen in de stad.

De positie van mbo studenten in het studentenleven

Het grootste deel van de eerstejaars mbo-studenten is thuiswonend, komt rechtstreeks van het voortgezet onderwijs en is onder de achttien jaar. In tegenstelling tot wo en hbo hebben de mbo-instellingen ook vestigingen in de regio, ook deze studenten dienen bereikt te worden. Aansluiten bij de huidige studentenverenigingen, die gericht zijn op het hbo en wo in Rotterdam, gebeurt niet. Studenten hebben de neiging om zich te omringen met anderen die dezelfde normen, waarden en overtuigingen delen. Aansluiting en acceptatie bij de bestaande groepen is niet altijd vanzelfsprekend. Vooroordelen, onbekendheid, groepsdruk en conflicterende waarden kunnen de gelijkwaardige behandeling belemmeren. Voor eerstejaars mbo-studenten kan ook de jonge leeftijd parten spelen.

De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd

De gemeente wil meer initiatieven ontplooiën voor mbo-studenten. Voorbeelden daarvan zijn het pilotprogramma 'MBO-Talent'⁴² en Gezond-010⁴³. Daarnaast worden studenten in de regio middels het Convenant Topsport⁴⁴ op een gelijkwaardige manier gefaciliteerd bij het beoefenen van topsport. Landelijk is de MBO Card beschikbaar gesteld voor studenten en docenten van het mbo. Vanuit het ministerie van OCW wordt er in 2022 en 2023 geïnvesteerd in de kunst- en cultuureducatie, waardoor onze mbo-studenten kennis maken via kunst en cultuur met studenten uit het hbo en wo. De minister heeft middels een brief aan alle mbo-studenten benadrukt zich in te zetten voor gelijkwaardige positie en een website geopend waar mbo-studenten alle informatie kunnen vinden over de rechten en plichten die ze als student hebben. Voor de zomer komt er een brief naar de Kamer met daarin aandacht voor het thema gelijkwaardige behandeling. We zijn doorlopend in gesprek met JOB over hoe hier gezamenlijk stappen in te zetten.

Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven

De gemeente heeft een jongerenraad Young 010 opgericht die de gemeente adviseert over het jongerenbeleid in de stad. Dit is een groep Rotterdamse jongeren tussen de 13 en 24 jaar, die zich om verschillende intrinsieke redenen willen inzetten voor jongeren in de regio. Overkoepelende activiteiten van de verschillende studentenverenigingen vanuit het mbo, hbo en wo zijn niet zichtbaar.

Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten

Het Albeda, GLR, STC, HMC en Zadkine hebben elk hun eigen internationaliseringsaanbod. Zij nemen allen deel aan

⁴² In februari 2023 van start gegaan met 20 studenten van verschillende mbo-instellingen. Hier ging men aan de slag met het vraagstuk: "Hoe wordt Rotterdam nog meer de studentenstad voor mbo-studenten?"

⁴³ Is een akkoord tussen de gemeente Rotterdam en studentenorganisaties om de psychische en sociale gezondheid van studenten te bevorderen en de kwaliteit van het studentenleven te verbeteren. Hierbij wordt onder andere ingezet op het creëren van een inclusieve studentencultuur.

⁴⁴ Convenant van het Rotterdamse mbo, hbo en wo waarin een optimale combinatie van onderwijs en topsport mogelijk wordt gemaakt. Hierbinnen is er veel aandacht voor de 'warme' overdracht van de topsportstudent en zorgt ervoor dat een optimale combinatie van onderwijs en topsport mogelijk is.

het netwerk 'De Rotterdamse Internationaliseerders'⁴⁵. Net als wo- en hbo-studenten, kunnen mbo-studenten gebruik maken van de Erasmus+ subsidie, die het mogelijk maakt om kosten van een internationale activiteiten, waaronder stages, te dekken.

Doelstelling 1.2: verbeteren studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit leggen de basis voor een gezonde en veilige leeromgeving, waarin studenten zich kunnen ontwikkelen en ontplooiën. De mbo-instellingen in de regio streven naar een veilige school. Elke instelling levert inspanningen om dit te bereiken door middel van schoolveiligheidsplannen, vertrouwenspersonen, preventieplannen en incidentregistraties. Dit gebeurt vanuit de vier pijlers van integrale veiligheidsbeleid⁴⁶. Buiten de veilige en vertrouwde schoolomgeving staan onze studenten bloot aan veel verleidingen. Rotterdam-Rijnmond kent als grootstedelijk gebied grote uitdagingen met jeugdwerkeloosheid, mentaal welzijn van de jongeren, armoede, middelengebruik en criminaliteit. Vanuit deze situatie zien de instellingen in de regio een belangrijke uitdagingen in hoe wij jongeren ook buiten de schoolmuren een veilige omgeving kunnen bieden. En is er meer aandacht voor mentale en financiële gezondheid is nodig om de kansgelijkheid te verbeteren.

Veiligheid

In Rotterdam kunnen scholen met het certificaat Veilige School Rotterdam laten zien dat zij een aanpak hebben om studenten een veilige omgeving te bieden. Wat de scholen doen, gaat veel verder dan de landelijke norm voor een veilige school. Op een veilige school wordt op studenten gelet en weten onderwijsprofessionals hoe het met studenten gaat. Studenten voelen zich lichamelijk veilig en ze durven fouten te maken. Er is speciale aandacht voor de Rotterdamse speerpunten:

- agressie en geweld;
- drugs en alcohol;
- weten hoe het met leerlingen gaat.

Welzijn

Het studentenwelzijn is zowel landelijk als regionaal een belangrijk aandachtspunt. De studentenpeiling NP onderwijs mbo-ho⁴⁷ laat zien dat 21% van de mbo-studenten een slechte mentale gezondheid ervaart (landelijk). Het gaat dan met name om de studenten in de bol en op niveau 4. Vooral de wat oudere studenten als de studenten met een migratieachtergrond en studenten van wie de ouders geen goede financiële situatie kennen, ervaren dit. Het onderzoek toont ook aan dat er een aannemelijke relatie is tussen het studentenwelzijn en studievertraging: verminderde motivatie en mentale problemen leiden bij 1 op de 3 studenten tot studievertraging.

Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten

Het plan 'Veiligheid in en om het onderwijs' van de gemeente Rotterdam benadrukt de meerwaarde van een convenant. In dit plan ontbreekt nog het onderdeel informatievoorziening om privacyaspecten. De mbo-instellingen zijn van mening dat het mogen en kunnen delen van informatie essentieel is in de aanpak. Pas dan kunnen ze snel en efficiënt reageren op incidenten, trends identificeren en anticiperen op potentiële problemen nog voordat ze escaleren.

Waar het gaat om voorlichting en bewustwording, wordt in de regio al een aantal jaren in de maand oktober de landelijke week van de veiligheid georganiseerd. In die week is er aandacht voor verschillende thema's zoals mensenhandel, seksuele uitbuiting, criminele uitbuiting, arbeidsuitbuiting en orgaandonatie. De gemeente Rotterdam vergroot de aandacht met publiciteitscampagnes en ontwikkelt lesmateriaal voor docenten over de thema's. Verder wordt nauw samengewerkt met de diverse externe functionarissen in de school, zoals jeugdverpleegkundigen (CJG), Youz-gezondheidscoaches, leerplicht- of Doorstroompuntmedewerkers en grenzen stellend jongerenwerk (JOZ).

Medezeggenschap

Instellingen kennen hun eigen vormen van medezeggenschap binnen een instelling. Tussen de ondernemingsraden van de instellingen is structurele samenwerking in het landelijk platform medezeggenschap mbo en in het gso (groot-stedenoverleg). Een overkoepelende 'Rotterdamse Studentenraad' die de belangen behartigt van studenten van verschillende onderwijsinstellingen in Rotterdam, waaronder ook het mbo zou soelaas kunnen bieden. Mbo-studenten wordt zo de mogelijkheid geboden hier samen in op te trekken.

⁴⁵ Dit Rotterdamse netwerk heeft als doel de internationale ambities van de scholen te versterken door kennis uit te wisselen en met elkaar op te trekken in gezamenlijke projecten.

⁴⁶ Veilig leer- en werkklimaat, veiligheid in het curriculum, veiligheid bij incidenten en veilige infrastructuur van de MBO Raad

⁴⁷ Zie grafiek 1.2Gb (tabellenboek in de bijlage)

Doelstelling 1.3: voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk

In het afgelopen studiejaar hebben ca. 2.700 jongeren in onze regio het onderwijs zonder startkwalificatie verlaten (vsv). Het aandeel vsv'ers⁴⁸ in de regio Rijnmond volgt de landelijke stijgende groeitrend, maar ligt relatief structureel hoger (7%) dan het landelijk gemiddelde (6,3%). Vooral in Rotterdam, waar het opleidingsniveau van ouders relatief laag is en waar relatief veel kinderen opgroeien in kwetsbare omstandigheden. Risicofactoren die in de regio relatief vaker voorkomen zijn verslaving, schulden, armoede, huisvestingsproblemen en werkloosheid.

Als regio geven wij de hoogste prioriteit aan de kwetsbare jongeren: een doelgroep met zware multi-problematiek die het lastig maakt om onderwijsfit te zijn. De aanpak richt zich vooral op het ondersteunen en begeleiden van deze jongeren gedurende hun hele leerproces; we vinden het cruciaal dat ze zich gezien voelen. Daarvoor zijn diverse interventies, zoals loopbaanbegeleiding, verzuimbegeleiding, TOP Academies, schoolmaatschappelijk werk, jeugdgezondheidszorg, jeugdhulp, schuldhulp en andere vormen van hulpverlening. De instellingen werken hierin nauw samen met gemeenten, het regionale Doorstroompunt, welzijns- en hulpverleningsorganisaties, zodat ook deze jongeren een diploma behalen en duurzaam kunnen participeren in de maatschappij.

Vanuit de 'Regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten 2020-2024' is in de regio het Programma VSV Rijnmond 2020-2024 in uitvoering met als missie: "We creëren gelijkwaardige kansen voor jongeren, waarbij we ieders vermogen en talent her- en erkennen. Wij helpen de jongeren zich (een leven lang) te ontwikkelen, zodat zij zelfredzaam en zelfstandig zijn en een goede plek in de maatschappij bemachtigen. Hierdoor kunnen de jongeren zelf ook een maatschappelijke bijdrage leveren." Binnen het programma is voor het mbo de actielijn vsv-ondersteuning in het mbo geformuleerd met als uitgangspunt het ondersteunen van studenten in of buiten de klas en hiermee het ontzorgen van docenten en het versterken van de onderwijsteams, volgens het Klas als Werkplaats-principe⁴⁹. De mbo-instellingen in de regio geven ieder op hun eigen wijze invulling aan de uitgangspunten zoals hierboven benoemd. Concreet is aangegeven dat de methodiek van Klas Als Werkplaats/Team Als Werkplaats op iedere mbo-instelling als ondersteuningsaanbod terugkomt. Deze aanpak is succesvol gebleken op entreeniveau en wordt nu ook aangeboden op niveau 2.

Een regionaal initiatief op dit thema is de werkgroep 'ondersteuning en hulp in vo en mbo', die zich heeft doorontwikkeld tot één kennisdelingsplatform vsv voor een brede vsv-aanpak. De vele inspanningen in de afgelopen jaren hebben echter nog niet geleid tot een positieve wending in de ontwikkeling van voortijdig schoolverlaten. Een ander mooi gezamenlijk initiatief is de Talenthub op Zuid, waar de instellingen met Albeda als penvoerder, gemeente, werkgevers en partners in het sociaal domein samenwerken aan het weer werk-leerfit maken van uitgevallen jongeren.

Toekomstige ontwikkelingen die invloed hebben op vsv-programma

- Er komt een nieuw wetsvoorstel van school naar werk. Dit zal van invloed zijn op het regionaal vsv-programma, omdat Werk & Inkomen partner wordt voor de nazorg en overdracht vanuit het mbo voor gediplomeerde schoolverlaters.
- Er komt een herijking van de vsv-middelen en het is onbekend wat dit betekent voor de financiën van het vsv-programma in de regio.
- OCW heeft een aanvalsplan aangekondigd welke zich richt op vijf structurele oorzaken van uitval: 1) persoonlijke problemen, 2) verkeerde studiekeuze en vertraging in doorstroom, 3) gebrek aan specifieke begeleiding, 4) verleidelijkheid om ongediplomeerd aan het werk te gaan en 5) gebrek aan structurele begeleiding voor jongeren met een risico op afstand tot de arbeidsmarkt. De instellingen gaan aansluiten op dit aanvalsplan.

Doelstelling 1.4: soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo

Binnen de regio zijn er allerlei initiatieven om doorstroom te stimuleren, te zorgen voor een betere aansluiting en het studiesucces bij doorstroom te bevorderen. Hierbij hebben de scholen overleg met de gemeente Rotterdam die gelijke kansen voor elk talent ziet als de kapstok voor het Rotterdamse onderwijsbeleid en mbo-agenda. Dit overleg met de gemeente vindt plaats in de sectorkamers vo, mbo en hbo en in overleggen van de gezamenlijke sectorkamers. Er is een nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, bijvoorbeeld via Onderwijspower waarin de focus ligt op het samenbrengen van de wensen van het bedrijfsleven op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden in het onderwijs en via MKB Rotterdam-Rijnmond.

Aansluiting onderwijsinhoud vo-mbo

Een hoog en toenemend aantal vsv'ers in combinatie met een relatief laag startersresultaat (onder de 80%) in een veranderende arbeidsmarkt maken een meer (regionale) gezamenlijke aanpak van het onderwijsaanbod

⁴⁸ Zie grafiek 13Gb (tabellenboek in de bijlage)

⁴⁹ Loopbaanbegeleiding gedurende de gehele schoolcarrière van de student; instroombegeleiding, doorstroming (kwetsbare) studenten binnen onderwijs; aandacht voor aanwezigheid van de student. Het mbo vindt het cruciaal dat studenten worden 'gezien'.

noodzakelijk. De schoolbesturen werken op diverse tafels thematisch al intensief samen aan het onderwijs voor jongeren. Intensivering en verdere afstemming is noodzakelijk om hen een perspectiefvolle toekomst te kunnen geven. Deze ambitie hebben de besturen ook onderschreven met het ondertekenen van de Rotterdamse Onderwijs Agenda 2023. In deze aanpak schetsen we de ontwikkellijnen waarlangs we deze ambitie zullen vormgeven. Daarbij maken we gebruik van een aantal bestaande samenwerkingsinitiatieven en brengen deze bestuurlijk samen binnen het bestuurlijk platform VO-MBO Rotterdam, de lerende regio Rotterdam. Met dit platform geven we een vervolg aan het Convenant 'Samen werken aan een betere aansluiting vo-mbo' waarin het hoofddoel was het organiseren van succesvolle en kansrijke (school)loopbanen van vo-leerlingen - zowel vanuit het vmbo als havo - in het mbo.

Vanuit het platform 'De Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond' werken we samen aan de volgende initiatieven:

- Rotterdamse onderwijsagenda (kinderopvang, scholen en gemeente).
- Regionale aanpak vsv.
- Twee STO-regio's (Sterk Techniek Onderwijs).
- Sterk beroepsonderwijs.

De betrokken partijen zullen tien samenwerkingstrajecten realiseren, waarin geïntegreerde curricula worden ontwikkeld of curricula op elkaar worden afgestemd met directe opbrengst - verdiepen en verkorten - voor de schoolloopbanen van verschillende groepen leerlingen/studenten op de verschillende niveaus. Minstens drie van deze trajecten zijn gericht op de groei- en tekortsectoren. Op deze manier draagt dit bij aan de doorstroming van studenten binnen het mbo naar opleidingsrichtingen met grotere baankansen. Bij de samenwerkingstrajecten is er expliciete aandacht voor LOB, zowel in de aansluiting vmbo-mbo als voor havisten in de doorstroom naar mbo. Maar ook op vaardigheden gericht op een succesvolle doorstroom naar het mbo en de arbeidsmarkt (21st century skills, basisvaardigheden). Door samenwerkingstrajecten te realiseren gericht op verdiepen en verkorten, faciliteren we voor verschillende doelgroepen onderwijsroutes die leiden tot een verbeterde doorstroom vo-mbo en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt.

Aansluiting onderwijsinhoud mbo-hbo

Ook in de keten mbo-hbo wordt in de regio al via verschillende initiatieven nauw samengewerkt, zoals:

- Rotterdam Academy (RAC): Albeda, Zadkine en de Hogeschool Rotterdam werken sinds 2011 samen in de Rotterdam Academy (RAC). De RAC heeft de ambitie om met een toekomstgericht en arbeidsmarktrelevant assortiment van beroepsopleidingen op niveau 5 (Associate degree, Ad) bij te dragen aan het behouden van talent en het bevorderen van de kansgelijkheid in Rotterdam, het verhogen van het opleidingsniveau en het versterken van het verdienvermogen van de regio. Met de komst van de Ad's kiezen studenten sneller voor een overstap naar het hoger onderwijs, omdat een tweejarige opleiding te overzien is. Momenteel studeren circa 3.200 studenten aan 18 Ad-opleidingen aan de RAC. Het aanbod sluit goed aan op de focusdomeinen van de regio⁵⁰. Aandachtspunten in de vernieuwing van de samenwerking zijn onder meer: de positionering van de RAC, versterking van de gezamenlijke aanpak (warme overdracht, keuzedeel voorbereiding hbo, doorlopende taal- en andere leerlijnen) en de gezamenlijke ontwikkeling van nieuwe opleidingen aansluitend op de vraag uit de markt en de bacheloropleidingen.
- Manifest Vrije Zones voor het economisch beroepsonderwijs: vanuit het Manifest werken Albeda, Zadkine, de Hogeschool Rotterdam en de Hogeschool Inholland samen op doorlopende leerlijnen binnen het economisch domein. Een voorbeeld is het doorstroomtraject Fast-track Legal, dit is een versneld traject van mbo naar hbo voor studenten met ambities in het juridische werkveld. Studenten kunnen tijdens hun mbo-opleiding al werken aan hun vaardigheden en motivatie voor HBO-Rechten, waarmee ze hun totale opleidingstraject met een heel jaar verkorten.
- Drempelloze doorstroom onderwijsassistent: uit onderzoek is gebleken dat de toelatingstoetsen voor de Pabo niet aansluiten bij het praktijkgericht onderwijs in het mbo en beperkt inzicht geven op wat nodig is om succesvol te kunnen zijn. De Vereniging Hogescholen, LOBO, de MBO Raad en het ministerie van OCW bieden een ontwikkelingsgericht portfolio als alternatief. De scholen in de regio hebben deze kans meteen gegrepen, omdat het aanbod in het voordeel is van studenten in de Rotterdamse regio. De mbo-opleidingen Onderwijsassistent van Zadkine, Da Vinci College en Albeda hebben het keuzedeel Voorbereiding Pabo aangepast. Sinds dit studiejaar nemen Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Inholland en Thomas More Hogeschool mbo-studenten aan, die dit portfolio met een voldoende hebben behaald.

De verwachting is dat in het vernieuwde convenant over de RAC ambities worden geformuleerd met betrekking tot dubbelkwalificeren, versnelde studieroutes en een gemeenschappelijk oriëntatiejaar. Vier nieuwe opleidingen worden ontwikkeld die kunnen rekenen op groot draagvlak bij het werkveld en een substantiële instroom vanuit het mbo.

⁵⁰ Binnen het aanbod zijn er varianten voor de gekozen beroepsopleidingen beschikbaar: Engineering, Data Analytics, ICT Internet of things, ICT Service Management, Information Security, Management in de Zorg, Pedagogisch Educatief Professional, Smart Technology, Social Work en Software Development.

Aanvraag voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse

De aanstaande subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepskolom' die op de beschreven problematiek aansluit, heeft tot doel het regionaal bedrijfsleven beter te bedienen door minder uitval in en switch uit tekortsectoren. In de regionale afstemming rondom deze subsidieregeling zullen de samenwerkende scholen gezamenlijk bepalen welke aanvullende maatregelen zij inzetten ten behoeve van de doorstroom, welke instelling penvoerder wordt voor welke tekortsector en welke mbo's aansluiten. De penvoerder maakt de regionale analyse en levert projectleider.

Doelstelling 1.5: verminderen van laaggeletterdheid

In onze regio worstelen veel laaggeletterde mensen met vaardigheden zoals lezen, schrijven, rekenen en het toepassen van digitale technologieën in het dagelijks leven. Hun taalcompetentie ligt onder de basiskwalificatie, dat wil zeggen, lager dan mbo-niveau 2. Binnen de arbeidsmarkt van de regio Rijnmond is ongeveer 16% van de inwoners laaggeletterd, wat hoger is dan het landelijke gemiddelde van 12% in Nederland⁵¹. Echter, onder jongeren tot 30 jaar in onze regio is de laaggeletterdheid relatief laag, met slechts 9%, in tegenstelling tot het nationale gemiddelde van 11%⁵². Het merendeel van de laaggeletterden in onze regio zijn migranten ouder dan 30 jaar, met name diegenen met partners (met of zonder kinderen). Van deze groep is 45% laaggeletterd, aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde van 31%. Ook zijn er aanzienlijke verschillen in percentage laaggeletterden per gemeente binnen de regio Rijnmond.

Onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio

In het regionaal programma 'Samen verder in de regio Rijnmond (Gemeenten arbeidsmarktregio Rijnmond (WEB))' worden de volgende prioritaire doelgroepen onderscheiden:

- Laaggeletterden die in Nederland geboren zijn of hier van jongs af aan wonen en van wie het Nederlands de eerste taal is, NT1'ers genoemd.
- Ex-inburgeraars. Wij willen dat de doorstroom van inburgering naar de trajecten basisvaardigheden vanuit de WEB zo goed mogelijk verloopt.
- Schoolverlaters zonder kwalificatie en met een laag niveau van basisvaardigheden (die 18 jaar en ouder zijn). Ook richten wij ons op minder zelfredzame jongeren. Hiervoor werken we nauw samen met het regionale Doorstroompunt.
- Inwoners met een migratieachtergrond met een laag niveau van basisvaardigheden.

De gemeente Rotterdam koopt, als penvoerder en contactgemeente, namens de arbeidsmarktregio opleidingen en trajecten in voor de doelgroep laaggeletterden. Het aanbod betreft:

- Educatie voor niet-inburgeringsplichtigen, (middelen uit Wet Educatie en Beroepsonderwijs, (WEB)).
- Educatie voor inburgeringsplichtigen (middelen uit Wet Inburgering (WI)). De gemeente Rotterdam financiert het programma 'Welkom in Rotterdam', met drie trajecten: een onderwijsroute, een werkroute B1 en de zogenaamde Z-route (zelfredzaamheid A2).
- Aanbod voor individuele verzoeken (beoordeeld door het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)).
- Taalaanbod voor bijstandsgerechtigden (middelen uit De Participatiewet en de Wet Taaleis).
- Ingekochte trajecten met een examen B1/B2 en 2F. Voor de Noordoever is ingekocht bij Albeda/Zadkine en voor de Zuidoever bij Sagènn, de non-formele educatie is ingekocht bij NL Educatie.
- Naast de regionaal ingekochte trajecten hebben de regiogemeenten nog aanvullend lokaal aanbod. In dit aanbod is er sprake van maatwerk, gericht op specifieke doelgroepen en thema's in de gemeenten en gericht op de wensen en behoeften van de eigen inwoners en lokale organisaties.

Ervaringen en best practices uit de regio

Het leesproject 'Heel Rotterdam Leest' is ontstaan en gegroeid in samenwerking met verschillende organisaties. Inmiddels zijn veertig organisaties bij dit initiatief aangesloten, waaronder het hele scholenveld (van voorschoolse opvang tot universiteit) en diverse educatieve instellingen. Vanuit het project 'Heel Rotterdam Leest' worden docenten als leesambassadeur getraind om het leesplezier bij studenten te vergroten. Binnen Zadkine en Albeda zijn op alle locaties boekenkasten met gratis leesboeken ingericht om studenten te stimuleren een boek te lezen. Daarnaast worden docenten aangemoedigd om leesmotiverende activiteiten te organiseren.

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

Binnen de regio is er vanuit de WI en het WEB een taalschakeltraject die zorgt voor een toeleiding naar de beroepsopleidingen. Hiervoor bestaat wel een sterke afhankelijkheid van de gemeente. De toeleiding vanuit een beroepsopleiding naar de arbeidsmarkt loopt daarnaast via taalschakeltrajecten die vanuit de verschillende opleidingen zelf worden aangeboden.

⁵¹ Zie tabel 1.5T (tabellenboek in de bijlage)

⁵² Bron: <https://gelettertheidinzicht.nl/dashboard>.

LLO en laaggeletterdheid

Het LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden geeft deze doelgroep een betere positie op de arbeidsmarkt door te investeren in een nieuw scholingsaanbod en regionale infrastructuur. Op dit moment zijn er twee pilots gestart in Twente en Zuidoost Brabant. Het ligt in de lijn van verwachting dat er in 2024 vanuit dit initiatief nieuwe pilots kunnen plaatsvinden. Binnen de regio hebben de onderwijsinstellingen een samenwerkingsverband opgestart voor LLO. Vanuit die samenwerking zal ook dit thema opgepakt worden en zal verkend worden of we een pilot van het LLO-collectief in onze regio kunnen opstarten.

4.2. Prioriteit 2: versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Selectie beroepsopleidingen

De regionale instellingen trekken in het kader van de kwaliteitsagenda gezamenlijk op om de wisselwerking tussen het middelbaar beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt te versterken. Voor de regio als geheel zijn vier opleidingsdomeinen gekozen waarin ze elkaar aanvullen of versterken:

- Zorg en Welzijn;
- Techniek en Procesindustrie;
- Informatie en Communicatie Technologie;
- Transport, Scheepvaart en Logistiek.

Onderstaande tabel op de volgende pagina laat de vier opleidingsdomeinen zien, de beroepsopleidingen die daarin vallen en de instellingen die deze opleidingen aanbieden.

	Albeda	Grafisch Lyceum	STC	Zadkine
Informatie en communicatietechnologie				
ICT support	v			v
IT systems and devices	v	v		v
Software development	v	v		v
Techniek en procesindustrie	v		v	v
Infratechniek				v
Infratechniek (kader)				v
Koude en klimaatsystemen				v
Mechatronica				v
Metaalbewerken	v			v
Middenkader engineering	v			v
Operationele techniek			v	
Procestechniek				v
Service- en onderhoudstechniek	v			v
Werktuigkundige installaties (montage)				v
Transport, scheepvaart en logistiek				
Binnenvaart			v	
Goederenvervoer			v	
Havenlogistiek			v	
Havenoperaties			v	
Logistiek	v		v	v
Management transport en logistiek	v		v	v
Maritiem officier			v	
Maritieme techniek			v	
Railvervoer			v	
Zorg en welzijn				
Apothekersassistent	v			v
Dienstverlening	v			v
Doktersassistent	v			v
Instructeur mbo	v			v
Maatschappelijke Zorg	v			v
Mbo-Verpleegkundige	v			v
Pedagogisch werk	v			v
Sociaal werk	v			v
Tandartsassistent				v
Verzorgende IG	v			v

Tabel: nadere specificatie geselecteerde opleidingen van regio naar instelling.

Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt

Volgens de Taskforce onder leiding van Lodewijk Asscher en de Commissie Macrodoelmatigheid MBO spreken we over 'kansrijk opleiden' in plaats van macrodoelmatigheid. Die term geeft goed aan waar we het voor doen: het opleiden van (jonge) talenten voor een kansrijke toekomst. Kansrijk opleiden begint bij het versterken van loopbaanoriëntatie en begeleiding vooraf én tijdens de studie. Middels analyse zijn de regio-instellingen ervan overtuigd dat de samenwerking op deze vier geselecteerde domeinen leidt tot kansrijk opleiden. Het gevraagd aantal gediplomeerden groeit gestaag in de domeinen⁵³. De vraag naar zorg is en blijft groot en met name de vraag naar techniek & procesindustrie groeit hard. De groei in de instroom in deze opleidingen gaat nog niet gelijk op met

⁵³ Zie grafiek 2.0Tb (tabellenboek in de bijlage)

de vraag. Bovendien moet de aansluiting opleiding en werken en de arbeidsrendementen vooral op het domein ICT verbeteren. Om goed te blijven inspelen op de vraag van het werkveld moeten we zorgen voor voldoende instroom en aansluiting.

Doelstelling 2.1: studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep

Onderzoek en ervaring leert dat studenten niet altijd weloverwogen keuzes maken voor een kansrijk of passend beroep. Zo is in Rotterdam-Zuid sprake van een mismatch tussen de opleidingen en de vraag van de arbeidsmarkt. Nog te veel leerlingen kiezen na het vmbo voor financiële en administratieve opleidingen, terwijl de verwachte banen in deze sectoren afnemen. Bovendien weten leerlingen vaak niet goed wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Dat is terug te zien in het switchgedrag en de uitval in het begin van de studie.

Doelmatigheid voor de regio

De indicatoren uit de regeling laten zien in hoeverre het onderwijs in de regio aansluit op de behoefte vanuit de arbeidsmarkt voor de geselecteerde domeinen.

- **Percentage dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het beroepsdomein**
Binnen de regionaal relevante domeinen zitten grote verschillen in de aansluiting tussen de verschillende opleidingen en de arbeidsmarkt⁵⁴. In de zorg & welzijn (78%) en techniek & procesindustrie (83%) en transport, scheepvaart en techniek (81%) is er een grote aansluiting. Daarbinnen zijn een paar opleidingen die relatief laag scoren, zoals dienstverlening, sociaal werk en metaal bewerken (onder de 70%). De aansluiting binnen de ICT is het laagst (69%), waarbij vooral de opleiding ICT support laag scoort.
- **Aantal benodigde gediplomeerde studenten**
De prognose van het aantal benodigde diploma's⁵⁵ toont aan dat zorg & welzijn de veruit grootste vraag heeft en blijft houden (meer dan de helft van de totale vraag). De techniek & procesindustrie laat een gemiddelde jaarlijkse groei zien van 10% en wordt zo belangrijker in de totale vraag. Deze groei vloeit voort uit de afspraken omtrent groei die met het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) zijn gemaakt. ICT en transport, scheepvaart en logistiek groeien stabiel door met meer dan 20%. Overall stijgt de vraag naar gediplomeerden in deze domeinen met 4% per jaar. Om aan die vraag te voldoen is een groei nodig in de instroom op deze opleidingen, waarbij we rekening moeten houden met de doorlooptijd van de opleidingen⁵⁶. Met de vraag bedoelen we steeds de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag samen. Het spreekt vanzelf dat we de prognoses jaarlijks zullen bijstellen in verband met nieuwe economische omstandigheden die zich aandienen. De jaarlijkse groei van de vraag naar gekwalificeerd personeel van 4% vormt de grote uitdaging in de regio. Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is geboden om hier zo goed mogelijk op in te springen en de spanning op de arbeidsmarkt op de arbeidsmarkt te beperken. Hier liggen uitdagingen voor werkgevers om het beroepsbeeld aantrekkelijker te positioneren én voor het onderwijs waar het gaat om de studenten te begeleiden (LOB) bij het maken van juiste opleidings- en loopbaankeuzes.
- **Instroom geselecteerde beroepsopleidingen**
Een belangrijke ontwikkeling voor de instroom⁵⁷ is dat er de afgelopen jaren een lichte daling is geweest, terwijl de vraag om afgestudeerden juist hoog is. Op regionaal niveau zullen we daarom de aantrekkelijkheid van deze beroepen stimuleren. Gelet op de arbeidsmarkttrendementen en de toekomstige vraag, bieden juist deze beroepen goede arbeidsmarktkansen. Opvallend is ook het relatief hoge aantal switchers, juist bij de domeinen met de grootste aantallen (zorg & welzijn, transport, scheepvaart en logistiek). Dit toont aan dat studenten lang niet altijd direct de juiste keuze weten te maken. Goede en duidelijke voorlichting over het beroep en de opleiding is dus van groot belang om effectieve instroom in de voor de regio belangrijke domeinen te realiseren.

Kwaliteit LOB met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

In de regio Rijnmond hebben mbo- en hbo-scholen een gezamenlijke visie ontwikkeld op loopbaanbegeleiding van mbo-studenten die de overstap maken naar het hbo. Een goed aansluitende loopbaanbegeleiding draagt namelijk bij aan het studiesucces van de mbo-student in het hbo. Het programma voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding in Rotterdam-Zuid (NPRZ) is specifiek gericht op een hogere uitstroom van mbo-studenten naar werk in kansrijke beroepen in de haven, techniek en zorg. Het lob-programma bestaat uit verschillende onderdelen, waarbij de ontwikkeling van de loopbaancompetenties centraal staat. In een doorlopende leerlijn lob van po tot mbo worden scholen gefaciliteerd uit verschillende lob-activiteiten te kiezen, zoals bliksemstages, activiteiten in de overstap po-vo en vo-mbo, loopbaangesprekken, kennismaken met bedrijfssectoren en proef studeren. Dit programma is onderdeel van het Nationaal Programma Rotterdam Zuid.

⁵⁴ Zie tabellen 2.0 Tc en 2.0Td (tabellenboek in de bijlage)

⁵⁵ Zie tabel 2.0Tb (tabellenboek in de bijlage)

⁵⁶ Willen we voldoen aan de vraag naar N4-gediplomeerden als verpleegkunde wat een vierjarige opleiding is, dan betekent dat dat we vier jaar daarvoor al die grotere instroom moeten realiseren.

⁵⁷ Zie tabel 2.1Tb (tabellenboek in de bijlage)

Samenwerking met werkgevers over voorlichting voor kansrijke beroepen

Voor de geselecteerde beroepen vindt er momenteel op diverse terreinen samenwerking plaats, bijvoorbeeld in/met Nationaal Programma Rotterdam Zuid, Zorg Innovatie Academie, IT-campus, Human Capital Agenda Zuid-Hollandse Delta, Human Capital Coalitie Energietransitie, Onderwijspower, De Rotterdamse Zorg, Gemeente Rotterdam. De huidige samenwerking is nog niet specifiek gericht op voorlichting en loopbaanoriëntatie. Om de arbeidsmarkt te voorzien van de benodigde afgestudeerden, wordt de samenwerking met werkgevers geïntensiveerd door gezamenlijke campagnes in de regio te voeren, waarbij de mbo-scholen transparante en duidelijke voorlichting geven over baankansen⁵⁸, bol/bbl doorstroommogelijkheden en lonen⁵⁹:

Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep

Onderzoek en ervaring leert dat studenten niet altijd weloverwogen keuzes maken voor een kansrijk of passend beroep. Zo is in Rotterdam-Zuid sprake van een mismatch tussen de opleidingen en de vraag van de arbeidsmarkt. Nog te veel leerlingen kiezen na het vmbo voor financiële en administratieve opleidingen, terwijl de verwachte banen in deze sectoren afnemen. Bovendien weten leerlingen vaak niet goed wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Dat is terug te zien in het switchgedrag en de uitval in het begin van de studie.

Kwaliteit LOB met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

In de regio Rijnmond hebben mbo- en hbo-scholen een gezamenlijke visie ontwikkeld op loopbaanbegeleiding van mbo-studenten die de overstap maken naar het hbo. Een goed aansluitende loopbaanbegeleiding draagt namelijk bij aan het studiesucces van de mbo-student in het hbo.

Het programma voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding in Rotterdam-Zuid (NPRZ) is specifiek gericht op een hogere uitstroom van mbo-studenten naar werk in kansrijke beroepen in de haven, techniek en zorg. Het LOB-programma bestaat uit verschillende onderdelen, waarbij de ontwikkeling van de loopbaancompetenties centraal staat. In een doorlopende leerlijn LOB van po tot mbo worden scholen gefaciliteerd uit verschillende LOB-activiteiten te kiezen, zoals bliksemstages, activiteiten in de overstap po-vo en vo-mbo, loopbaangesprekken, kennismaken met bedrijfssectoren en proefstuderen.

Oriëntatieprogramma's aansluitend op de instroom en uitvallers

De onderwijsinstellingen in de regio hebben hun eigen oriëntatieprogramma's voor zowel instromers als uitvallers. In de samenwerking wordt hierover kennis uitgewisseld. Daarnaast werken ze samen in de Talenthub, het vangnet en de springplank specifiek voor jongeren die er binnen het reguliere onderwijs even niet uitkomen. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

Doelstelling 2.2: een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

Regionaal hebben we als scholen, gemeente, SBB en bedrijfsleven twee gezamenlijke doelstellingen:

- Alle studenten een kwalitatief goede stageplek of leerbaan te bieden die aansluit bij de opleiding en de ontwikkelbehoefte van de student.
- Stagediscriminatie te bestrijden.

We werken via de reeds bestaande regionale netwerken nauw samen aan de realisatie van deze doelstellingen.

Mogelijkheden tot melden en opvolging en ondersteuningssystematiek van meldingen stagediscriminatie

Stagediscriminatie kan worden gemeld bij het Meldpunt Stagediscriminatie van SBB, bij het College voor de Rechten van de Mens en bij RADAR het antidiscriminatiebureau actief in regio Rotterdam Rijnmond. Er is (nog) geen centraal regionaal meldpunt voor stagediscriminatie. Wel is in samenwerking tussen SBB, Albeda en Zadkine een handelingsprotocol opgeleverd 'Hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werkplek/bpv-plek'.

Doelstelling 2.3: sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgave

Gezien de snelle maatschappelijke en technologische veranderingen verandert de arbeidsmarkt snel. Banen verdwijnen, nieuwe banen ontstaan en binnen functies worden nieuwe vaardigheden verwacht. Doordat werknemers en arbeidspotentieel hier (nog) niet in geschoold zijn, dreigen naast de kwantitatieve tekorten door de demografische ontwikkelingen ook kwalitatieve tekorten. Dit vraagt om een passend onderwijsaanbod en een versterking van de leercultuur op de werkvloer.

⁵⁸ Wat zijn de kansen op de arbeidsmarkt na afronding van verschillende opleidingen. Dit helpt studenten bij het kiezen van een studierichting die goed aansluit bij de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

⁵⁹ Wat zijn de doorgroeimogelijkheden en lonen, variërend van het startsalarij tot het loon vijf jaar na het behalen van het diploma. Hiermee kunnen studenten een beter inzicht krijgen in hun potentiële carrière pad en financiële vooruitzichten.

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

Gezien de snelle maatschappelijke en technologische veranderingen verandert de arbeidsmarkt snel. Banen verdwijnen, nieuwe banen ontstaan en binnen functies worden nieuwe vaardigheden verwacht. De kwalitatieve tekorten komen onder andere door technologische verschuivingen en digitalisering die leiden tot veranderingen in werkprocessen. Hierdoor is een versterking van de leercultuur op de werkvloer nodig. Daarnaast wordt de demografische structuur van de beroepsbevolking gekenmerkt door zowel vergrijzing als migratietrends. Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is een noodzakelijk onderdeel van ieders (leer)loopbaan om duurzame inzetbaarheid te realiseren. In 2020 is er, in vergelijking met 2017, significante afname in het aantal werkenden dat aangeeft dat ze technologische en organisatorische veranderingen binnen hun werk goed kunnen bijhouden.

Ondanks dat is de cursusdeelname tussen 2017 en 2020 gedaald. Bovendien varieert de mate van actieve deelname aan LLO enorm, zo bestaat er een kloof tussen praktisch en theoretisch geschoolden en tussen jongere en oudere werknemers. Juist de groepen die grotere risico's lopen op baanverlies of wiens vaardigheden achterblijven, maken aanzienlijk minder gebruik van cursussen en trainingen. Onder praktisch geschoolden en werkenden zonder startkwalificatie was de cursusdeelname in 2020 zelfs op het laagste niveau sinds 2004. Ook het informeel leren van taken op het werk en deelname aan zelfstudie is gedaald.

Onbenut potentieel

In Nederland komen naar schatting 1.3 miljoen personen, die zouden kunnen werken, niet aan het werk omdat ze onvoldoende geschoold zijn (of anderszins). Volgens het CBS behoren in Rijnmond 120.000 mensen tot het onbenut arbeidspotentieel, ofwel 11% van de mensen tussen 15 en 75 jaar. In de regio Rotterdam zijn er veel beschikbare banen, terwijl er ook veel mensen een uitkering ontvangen: 19.000 werkzoekende Rotterdammers en 34.000 werkzoekenden in regio Rijnmond. De oorzaak is dat de kwalificaties van de mensen en de vraag van de arbeidsmarkt niet voldoende op elkaar aansluiten. Ruim 15.000 Rotterdammers hebben geen vooropleiding of startkwalificatie.

Er is in de regio dus een grote behoefte aan een goed ontwikkeld LLO-ecosysteem met een sterk aanbod om- en bijscholing. Het belang van LLO zal de komende jaren toenemen om ervoor te zorgen dat iedereen inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt en lijkt nu nog niet goed op gang te zijn. Daarom zijn de instellingen in de regio Rijnmond, Drechtsteden en Haaglanden hiervoor een samenwerking aangegaan om een aanbod op maat, modulair en via de bbl te realiseren, met specifieke aandacht voor de regionale maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in het meerjarig programma LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.

Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (modulair en diplomagericht)

Er zijn kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in vrijwel alle publieke en private sectoren en op meerdere onderdelen is de marktwerking stroef. We constateren ook dat publieke aanbestedingsprogramma's en directe marktwerking met elkaar concurreren. Ondanks het feit dat alle overheden het thema 'leven lang ontwikkelen' al lange tijd agenderen, blijven de resultaten achter bij de verwachtingen. Dit is het algemene beeld:

- Landelijk is er in 2017 een zogenoemde 'skills'-agenda geïnitieerd door de Sociaal Economische Raad en heeft het Nationaal Groeifonds in 2022 een subsidie toegekend voor een te ontwikkelen LLO-katalysator in het middelbaar en hoger (beroeps) onderwijs.
- In de provincie Zuid-Holland is er sinds 2018 een provinciale arbeidsmarktagenda ondertekend door 66 organisaties, die sinds kort 'Human Capital-agenda' wordt genoemd, waarin het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' is opgenomen.
- In de grote steden in Zuid-Holland zijn specifieke initiatieven genomen om te komen tot een sterke verbetering van de integratie in de arbeidsmarkt van personen uit het sociaal domein (denk aan de Leerwerkakkoorden in Rotterdam, het Nationaal Programma Rotterdam Zuid, het Regionaal Platform Arbeidsmarktregio Haaglanden, de samenwerking Holland-Rijnland, Geen Rotterdammert langs de kant).

Tegen deze achtergrond constateren vijf mbo-instellingen: Da Vinci College te Dordrecht, mbo Rijnland te Leiden, ROC Mondriaan te Den Haag en Albeda en Zadkine te Rotterdam dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving vragen om een extra inspanning op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen. De instellingen hebben een intentieverklaring met elkaar ondertekend om met elkaar samen te gaan werken in het verbeteren van de aansluiting van het onderwijsaanbod op de regionale vraag.

Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Sinds 2020 werken arbeidsmarktpartijen in Rijnmond (zie de logokaart hieronder) samen aan de verbetering en versterking van de samenwerking. Eerst onder de noemer Rijnmond Werkt Door om een adequaat antwoord te geven op de uitdagingen naar aanleiding van de coronacrisis door middel van het Regionaal Mobiliteitsteam voor werkzoekenden en Rijnmond Werkt Door voor werkgevers. De focus ligt op het begeleiden van werk naar werk. En

als dat niet mogelijk is inzetten op zo kort mogelijk langs de kant staan. In de praktijk betekent dit dat de verschillende partners op de arbeidsmarkt elkaar sneller weten te vinden. Deze samenwerking zetten we voort.



4.3. Prioriteit 3: onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
De ambitie op deze prioriteit ligt vooral bij de instellingen zelf. De uitdagingen op het gebied van de beheersing van en het onderwijs in de basisvaardigheden en de daarvoor geldende landelijke doelstelling worden gedeeld.

Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk

Ondanks een aanzienlijke instroom van onderwijzend personeel is er regionaal een personeelstekort⁶⁰. Vacatures krijgen minder reacties en blijven langdurig openstaan. Uitval van en werkdruk onder het onderwijspersoneel is een breed gedeeld probleem waarbij elke instelling een eigen invulling geeft aan begeleiding, doorgroeimogelijkheden en inschaling. Een andere trend met betrekking tot werken in het mbo is de groei van het aantal zzp'ers: 13% van de beroepsbevolking werkt als zzp'er en deze groep is groeiende. Instellingen voeren hun eigen beleid om hier het hoofd aan te bieden.

Onderzoek en innovatie

Op het gebied van onderzoek en innovatie werken we een de positionering van volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken. Landelijke overheid stimuleert dit met verschillende subsidieregelingen (RIF, versterking aansluiting in de beroepsonderwijskolom) en ook de Gemeente Rotterdam investeert hierin (ROB-subsidies). In de regio zijn practoraten bij de verschillende instellingen sterk in ontwikkeling. Aan de vele innovaties die noodzakelijk zijn voor de maatschappelijke opgaven gaat praktijkgericht onderzoek vooraf. Daarvoor zijn nieuwsgierige onderzoekende docenten en studenten nodig. Zowel toegepast als praktijkgericht onderzoek - binnen de mbo-instellingen komt nu in beeld. Practoraten vormen de plaats waar praktijkgericht onderzoek plaatsvindt en waar onderwijs en bedrijfsleven kennis en ervaring delen, verbinden en ontwikkelen, gericht op het verduurzamen van het curriculumaanbod binnen en buiten de mbo-instelling.

⁶⁰ Op iedere werkzoekende in het onderwijs is er 1,5 vacature beschikbaar.

De afgelopen jaren heeft de regio een breed scala aan expertise ondergebracht in practoraten. Dit varieert in practoraten met sociale doelstellingen en veranderingen als gevolg van de energietransitie. Onderstaande tabel toont de verschillende practoraten en fase van volwassenheid in de regio.

Instelling	Practoraat	Status
Albeda	Leerwerkplaatsen	Lopend
Albeda	Betekenisvol werken & leren in hospitality	Lopend
Albeda	Gelijke kansen	In oprichting
Albeda/Zadkine/TCR	Kunst- en cultuuronderwijs	Oriëntatie
Albeda/Zadkine/ROC Mondriaan	Social work	Oriëntatie
GLR	Media en technologie	Oriëntatie
HMC	Ondernemerschap en duurzaamheid	Oriëntatie
STC	Energietransitie & Smart Industry	Lopend
STC	Digital Port Logistics	Lopend
STC	Immersive Technologies in Education	Oriëntatie
STC	Smart Shipping	Oriëntatie
TCR	Cloud Engineering	Lopend
Zadkine	Orde en Veiligheid	Oriëntatie

Bron: www.practoraten.nl

De samenwerking tussen de practoraten en lectoraten van het ho is momenteel nog beperkt, de kennisdeling staat nog in de beginfase. Bovendien zijn er mogelijk andere gebieden waar gezamenlijke practoraten zouden kunnen ontstaan, met name in het kader van maatschappelijke uitdagingen. De huidige positie van mbo-onderzoek is nog niet volwaardig en dit tekort is voornamelijk te wijten aan het gebrek aan samenwerking en kennisdeling op het gebied van onderzoek. In de regio is daarom overeengekomen om een platform op te richten om samenwerking en innovatie op het gebied van onderzoek te bevorderen. Het doel is om tegen 2027 een sterke en volwaardige positie te bereiken.

Naast practoraten wordt er op het gebied van innovatie in de regio ook samengewerkt in de ontwikkeling van publiek-private samenwerkingen zoals bij de Zorg Innovation Campus, de Food Innovation Campus, de Hospitality Innovation Campus en de Rotterdamse zorg.

5. Kansen en bedreigingen maatschappelijke opgave

Uit de externe analyse zijn duidelijke ontwikkelingen naar voren gekomen die een kans of bedreiging vormen voor de prioriteiten in onze regionale maatschappelijke opgave.

Kansen	Bedreigingen
Groei aantal jongeren in de stad en de noordelijke randgemeentes	Krimp zuidelijk gebied en de eilanden
Er is behoefte aan trajecten van school naar werk	Grootstedelijke (jeugd)criminaliteit en multi-problematiek (zoals financiële en mentale problematiek)
Arbeidsmarkttekorten door vergrijzing, groot onbenut arbeidspotentieel in de regio	Mbo-studenten zijn nog niet gelijkwaardig aan hbo- en wo-studenten in de regio (minder voorzieningen en faciliteiten)
Groeiende behoefte om- en bijscholing (werk naar werk, energietransitie)	Digitale- en datageletterdheid docenten en studenten moeten ontwikkeld worden
Technologische ontwikkelingen zorgen voor scholingsbehoefte	Hoogte en groei vsv
Er wordt via subsidies zowel landelijk als regionaal veel geïnvesteerd in de gelijkwaardige positie van de mbo-student	Hoog % laaggeletterdheid allochtone volwassenen
Mbo Card is al beschikbaar, functionaliteit nog beperkt	Nog te veel jongeren kiezen voor ondoelmatige opleidingen
Subsidierегeling versterken doorstroom	Instroom kansrijke beroepen daalt
Extra geld landelijke overheid voor financiële educatie	Toenemende kansenongelijkheid in de maatschappij
Groeiende vraag AD-opleidingen	Tekort onderwijspersoneel (kwalitatief ⁶¹ en kwantitatief)
Goede regionale samenwerking op veiligheid, aanpak vsv, onderwijsaanbod en LLO	Privacywetgeving bemoeilijkt gegevensuitwisseling instellingen t.b.v. begeleiding en studenten
	Veel switchers binnen de gekozen opleidingsdomeinen

5.1. Belangrijkste conclusies

Er spelen veel uitdagingen in de regio. Deels werken de instellingen hier al goed in samen, op een aantal onderdelen is verdere samenwerking wenselijk.

- Vergroten kansengelijkheid**
 De mbo'ers hebben nog niet dezelfde positie in het studentenleven als de hbo- en wo-student. De nationale en gemeentelijke investeringen zijn vooral gericht op de vsv-preventie, doorstroom in de onderwijskolom en de basisvaardigheden. Op deze vlakken wordt regionaal al goed samengewerkt. Met name de positie van de student verdient aandacht. De regio heeft een relatief hoog onbenut arbeidspotentieel en kent veel problematiek: laaggeletterdheid, armoede, criminaliteit. Er is veel aandacht nodig voor het welzijn, de ruimte en veiligheid om te leren voor studenten. Inzet op begeleiding en ondersteuning over de instellingen heen is lastig in verband met privacywetgeving.
- Versterken aansluiting onderwijs arbeidsmarkt in de gekozen domeinen**
 De vraag naar nieuwe medewerkers in de gekozen opleidingsdomeinen blijft groeien, maar het aantal inschrijvingen en het diplomaresultaat (initieel) blijven nog achter. Daarnaast is er vanuit het werkveld een grote vraag naar LLO aanbod voor de domeinen, maar blijft de deelname nog beperkt. We moeten inzetten op de doelmatige instroom in en het vasthouden van de studenten in de domeinen waarbij vooral de docent en de beroepsoriëntatie belangrijk zijn. Op het gebied van LLO hebben de instellingen een regionale samenwerking gestart.
- Onderwijs van de toekomst**
 Kwaliteit, onderzoek en innovatie. Kwaliteit speelt een belangrijke rol bij alle instellingen. Landelijke subsidies en netwerken dragen bij aan het innovatievermogen van het mbo en het toenemende belang van het onderzoek. De instellingen zelf moeten hier in meer of mindere mate nog hun weg vinden. Onderzoek wordt erkend als een belangrijk instrument voor evidence informed innovatie. Hierin kunnen de instellingen nog verder samenwerken.

⁶¹ Onderwijsprofessionals hebben professionalisering nodig om aan te sluiten bij de ontwikkelingen vanuit werkgebied en onderwijs zoals duurzaamheid, technologische ontwikkelingen en de toenemende diversiteit en multi-problematiek onder de studentpopulatie.

5.2. Samenwerking en borging

Regionale samenwerking voor de Kwaliteitsagenda

Succesvol middelbaar beroepsonderwijs is nauw verbonden met de behoeften van de regionale arbeidsmarkt. Om deze verbondenheid te bereiken, is samenwerking met bedrijven, overheden en andere onderwijsinstellingen essentieel. Alleen door samen te werken kunnen we gedegen werken aan prioriteiten, zoals het bevorderen van gelijke kansen, het versterken van de verbinding tussen onderwijs en de arbeidsmarkt en het bieden van toekomstgericht onderwijs in de regio.

In het platform van Hoboken komen de regionale mbo-instellingen periodiek samen om samen te werken aan een kansrijk onderwijsaanbod op mbo-niveau in de regio, sluitend en afgestemd op de vraag van de arbeidsmarkt van morgen. Voor bepaalde onderwerpen zijn vooraf regionale afspraken en gezamenlijke analyses gemaakt, maar elke onderwijsinstelling heeft hierin ook ruimte genomen voor een specifieke invulling of accenten. In gevallen waarin specifieke invulling gewenst is, hebben de samenwerkende mbo-instellingen best practices, kennis en ervaringen met elkaar gedeeld.

Om alle doelstellingen die horen bij de drie prioriteiten te bereiken, zijn verschillende stakeholders in de regio nodig. Hieronder een overzicht van de samenwerkingspartners en -onderwerpen per prioriteit.

Prioriteit	Stakeholders, samenwerkingspartners	Samenwerkingsonderwerp
Prioriteit 1: Bevorderen kansgelijkheid		
1.1	Gemeente, studentenraden	Infrastructuur creëren voor deelname studentactiviteiten, Warm welkom, MBO Card+
1.2	Gemeente, Hoboken, politie (wijkagenten), netwerken integrale veiligheid (MBO Raad)	Kennisdeling, gegevensuitwisseling, visieontwikkeling, integrale aanpak in bestaande structuren (vier pijlers)
1.3	Vsv-groep, Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC-regio's)	Naleven van regionale VSV afspraken
1.4	Vo-scholen en hbo-scholen (inclusief RAc)	Naleven van regionale doorstroom afspraken
1.5	Gemeente Rotterdam, Heel Rotterdam Leest	Voortzetten van 'Heel Rotterdam Leest' en kennisdeling op gebied laaggeletterdheid
Prioriteit 2: Versterking aansluiting onderwijs arbeidsmarkt		
2.0	NPRZ, IT Campus, Human Capital Agenda Zuid-Hollandse Delta, Human Capital Coalitie Energietransitie, Onderwijspower, De Rotterdamse Zorg, Gemeente Rotterdam	Regionale keuze gemaakt voor de beroepsopleidingen met maatschappelijke opgave
2.1	Idem 2.0	Gezamenlijke voorlichting met de regionale partners en Aanpak Kansrijk opleiden voortzetten
2.2	Gemeente Rotterdam, SBB, Inclusief 010, andere partners, vakbonden van verschillende branches	Verkennen om gezamenlijk te professionaliseren om stagediscriminatie tegen te gaan en samen met de partners stagepact laten uitvoeren.
2.3	Leerwerkloket, RMT (Regionaal Mobiliteits Team), Rijnmond Werkt Door	Voortzetten afstemming opleidingsaanbod voor om- en bijscholing, gericht op de opleidingen met een maatschappelijke opgave
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie		
3.1	Geen regionale afspraken	Geen
3.2	Geen regionale afspraken	Geen
3.3	Geen regionale afspraken	Geen
3.4	Bestaande en in ontwikkeling zijnde practoraten, verbonden lectoraten en het bedrijfsleven, stichting 'leder mbo een practoraat'	Gezamenlijk optrekken in practoraten met als doel om regionale databank op te zetten en afstemmen toekomstige onderzoeksagenda.

Borging van de regionale samenwerking

Jaarlijkse pdca-cyclus: we werken data-gedreven en maken de (strategische) doelstellingen meetbaar en inzichtelijk. Het Hoboken-overleg speelt een centrale rol in de borging van gemeenschappelijke activiteiten. In aanvulling hierop borgen de onderwijsinstellingen de activiteiten en resultaten via hun eigen control-systemen.

5.3. Regionale ambities en maatregelen

Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 door Albeda, Zadkine, Scheepvaart en Transport College, Grafisch Lyceum Rotterdam en Hout- en Meubileringscollege

1.1 Bevorderen kansengelijkheid

Ambitie

De bijdrage van het beroepsonderwijs aan vitale sectoren in de regio wordt erkend en komt tot uiting in waardering en voorzieningen voor studenten.

Maatregel doelstelling 1.1	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel ingezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.	Nauwelijks aandacht. Jaarlijks een gezamenlijk introductiefilmpje waarin nieuwe mbo-studenten welkom worden geheten door de burgemeester die het belang van mbo'ers voor de regio en Nederland onderstreept.	Gerealiseerd voor de studie jaren; 2023-2024 2024-2025 2025-2026 2026-2027
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.	Momenteel is er geen infrastructuur. De mbo-onderwijsinstellingen uit de regio willen eerst inzetten op samenwerking tussen de studentenraden van mbo (stap 1). Daarna volgt samenwerking met studentenraden hbo en wo (stap 2).	Stap 1 Samenwerking regionale mbo-studentenraden. Stap 2, vanaf 2025 Samenwerking regionaal van alle studentenraden.
Een fysieke studentenkaart introduceren.	De MBO Card bestaat al. Deze is vooral gericht op culturele activiteiten. In de regio lobby'en zodat deze kaart meer functionaliteiten krijgt.	MBO Card breed inzetbaar voor uiteenlopende activiteiten.
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.	Er zijn vanuit de gemeente verschillende initiatieven voor mbo-studenten zoals het pilotprogramma 'MBO-Talent' en 'Gezond-010'. Jaarlijks activeert de gemeente Rotterdamse ondernemingen, organisaties, sportclubs en andersoortige verenigingen om zich te presenteren op de introductiedag(en) voor nieuwe mbo-studenten.	Mbo-studenten voelen zich welkom in de regio Rotterdam.

1.2 Welzijn en veiligheid

Ambitie

In het licht van een veiligere regio kunnen er zwaarwegende motieven zijn om gevoelige informatie over gedragingen of voornemens van mensen te delen. Voor deze afweging is een protocol opgesteld.

Maatregel doelstelling 1.2	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel ingezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Aanvullende regionale maatregel.		
De mbo-instellingen willen samen met de Autoriteit Persoonsgegevens, de MBO Raad en de gemeente Rotterdam bewerkstelligen dat op een juiste manier adequate informatie wordt gedeeld in het belang van Rotterdamse jongeren.	Regionale informatie over de hele keten niet adequaat.	Veiligere omgeving buiten de schoolmuren.
Voorlichting en bewustwording veiligheid buiten de schoolmuren. Onderwijsinstellingen Gemeente Rotterdam	Week van de veiligheid jaarlijks in oktober.	Thema's en campagnes gericht op veiligheid buiten de school. Bijdragen aan de veiligheid buiten de school.

1.3 Vsv

Ambitie

Aansluiten bij de landelijke opgave om de actuele 24.000 vsv'ers om te buigen naar 18.000 in 2026, hetgeen een afname is van 25%. Specifiek Albeda en Zadkine streven beide naar een aandeel vsv van 6% in 2026 (nu zijn deze cijfers 8,3% voor Albeda en 7,8% voor Zadkine).

Maatregel doelstelling 1.3	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel ingezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC	In de regio is er een vsv-programma met een programma manager. De komende jaren wordt de bestaande vsv-aanpak voortgezet met nieuw impulsen waarbij we aansluiten bij het aanvalsplan OCW dat is gericht op vijf structurele oorzaken.	Ombuigen stijgende trend ontwikkelen vsv: 25% daling in 2026.

1.4 Doorstroom

Ambitie vo-mbo

Kijkend naar de startersresultaten in het mbo dan concluderen wij dat dit voor een aantal beroepsopleidingen onder de norm van de onderwijsinspectie ligt. De ambitie is dat mbo-instellingen in de regio ernaar streven dat het startersresultaat van alle geselecteerde beroepsopleidingen voldoende is, in ieder geval hoger dan 80% (alle niveaus tezamen, kleinere opleidingen kunnen hiervan afwijken), in 2027.

Ambitie mbo-hbo

Het studiesucces in het hbo is niet voor alle (gekozen) opleidingen gelijk. Het streven is om het studiesucces in het hbo over de hele linie, voor elke beroepsopleiding minimaal 0,8 (80%) te laten zijn in 2027.

Maatregel doelstelling 1.4	Wat is het vertrekpunt?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.	Binnen bestaand convenant: Projectleider aangesteld om randvoorwaarden te creëren voor een vruchtbare samenwerking door docententeams te verbinden. Vanuit de nieuwe regeling is ook weer een vereiste om een 'coördinator' aan te stellen.	Randvoorwaarden en infrastructuur voor optimale samenwerking.
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.	Ontwikkelen gezamenlijke leeromgeving vo-mbo-hbo.	Gezamenlijke leeromgeving gecreëerd: <ul style="list-style-type: none"> ▪ waarin leerlingen en studenten nader met elkaar kennismaken; ▪ ontdekken hoe vervolgoopleidingen zijn; ▪ samen praktijk- en onderzoeksopdrachten kunnen uitvoeren.
Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-hbo) versterken door afstemming inhoud en richting onderwijsprogramma, met focus op de opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave. En waar studenten drempels ervaren.	Vo-mbo Mbo-hbo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projecten gestart voor dubbele kwalificaties. ▪ Kortere routes. ▪ Oriëntatiejaar. 	10 samenwerkingstrajecten <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 dubbel kwalificeren mbo/ad. ▪ 1 snelle route mbo-ad. ▪ oriëntatiejaar voor aankomend mbo- studenten. ▪ 4 nieuwe opleidingen RAc.

1.5 Verminderen laaggeletterdheid

Ambitie

De regio bevindt zich in de hoogste categorie laaggeletterdheid: 'categorie hoger'. Het streven is om 2027 in de 'categorie enigszins hoger' te zitten. Dit komt neer op een afname van de huidige laaggeletterdheid van 16% naar 14%, waarmee onze regio op een zelfde percentage komt als Groot Amsterdam in 2023 (bron: geletterdheidinzicht.nl/dashboard).

De mbo-vakinstellingen in Rotterdam maken goed gebruik van faciliteiten en hoogwaardige kennis van Albeda en Zadkine waar het gaat om (extra) taalonderwijs voor taalzwakke studenten, op een manier die recht doet aan optimale talentontwikkeling, uitvoerbaarheid en ontwikkeling van vakmanschap.

Maatregel doelstelling 1.5	Wat is het vertrekpunt?	Beoogd resultaat eind 2027
Eigen maatregel regio		
Voorzetten van project 'Heel Rotterdam Leest'. Mbo agenderen streefgetal voor 2027: 14%.	Veertig aangesloten organisaties (inclusief mbo- instellingen) en aanbod van gratis leesboeken.	Voortzetting en borging van de lopende activiteiten, met als doel om laaggeletterdheid in de regio tegen te gaan. Streefgetal is 14%.

Pas toe of leg uit		
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden.	Op dit moment zijn er twee pilots gestart in Twente en Zuidoost Brabant. Het ligt in de lijn van verwachting dat vanuit deze pilots best practices zullen vloeien.	Naar aanleiding van de opbrengsten van de pilots kan er een uitbreiding van het scholingsaanbod in de regio plaatsvinden om laaggeletterdheid te verminderen.

2.1 Weloverwogen keuzes

Zie ook doorstroom (1.4) met doelstellingen rond startersresultaat en doorstroom hbo.

Ambitie

Het streven is om het aandeel switchers dat instroomt in de gekozen beroepen veel eerder in te laten stromen. Het aandeel switchers ten opzicht van de instroom is in 2023 regionaal: $2930/6320=0.46^*$.

Gestreefd wordt naar 0.3 in 2027. Dit is in lijn met de maatregelen.

Maatregel doelstelling 2.1	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel ingezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.	Nog geen gecoördineerde aanpak op beroepen met een maatschappelijke opgave. Er zijn wel meerdere regionale samenwerkingsverbanden waarbij al afspraken zijn gemaakt over gezamenlijke inzet. Dit willen we de komende jaren intensiveren voor de geselecteerde beroepen.	De mbo-scholen geven samen met de werkgevers transparante en eerlijke voorlichting over: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Baankansen. ▪ Bol/bbl-doorstroommogelijkheden en lonen (van startsalaris tot vijf jaar na het behalen van het diploma). ▪ De mbo-scholen maken gebruik van aansprekende campagnes, loopbaanoriëntatie en incentives voor studenten vanuit het bedrijfsleven.
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op lob, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.	Stevige verankering van samenwerking op lob in NPRZ, waarbij loopbaan en doorstroom centraal staan. De instellingen willen deze succesvolle samenwerking voortzetten voor een evenwichtige arbeidsmarkt.	De loopbaan van de student staat centraal, waarbij de student een weloverwogen keuze kan maken voor een opleiding en beroep die perspectief bieden.
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.	Met het opleveren van de kwaliteitsagenda komt er binnen het platform van Hoboken focus op de geselecteerde domeinen en de ontwikkelingen hierin. De komende jaren zal dit hoog op de agenda blijven staan.	Betere aansluiting op de arbeidsmarkt voor alle studenten in de regio.

* Zie tabel 2.4 (bijlage regionale tekst) instroom en switchers.

2.2 Kwalitatief goede stageplek

Ambitie

Periodiek kennisdeling op het gebied van stagediscriminatie en misstanden.

Maatregel doelstelling 2.2	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel ingezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.	Er is nog beperkt samenwerking in de regio op dit gebied. Verkenning van mogelijkheden om gezamenlijk kennis te delen, te professionaliseren op het gebied van stagediscriminatie en misstanden. Dit houdt in dat de betrokken partners, zoals onderwijsinstellingen, bedrijven en overheidsinstanties, samenwerken om kennis en expertise te delen en gezamenlijk maatregelen te treffen om stagediscriminatie en misstanden tegen te gaan.	Periodiek - 4x per kalenderjaar - in het platform van Hoboken het delen van kennis en informatie omtrent stagediscriminatie en misstanden. De onderwijsinstellingen reflecteren op de informatie en treffen indien noodzakelijk maatregelen en stemmen waar nodig af met bedrijven en overheidsinstanties.

2.3 Sterk aanbod

Ambitie

Om met de vijf ROC's (Da Vinci, MboRijnland, ROC Mondriaan, Albeda en Zadkine) in de kopgroep te lopen voor wat betreft LLO infrastructuur. De regionale mbo-vakinstellingen worden uitgenodigd om mee te denken.

Maatregel doelstelling 2.3	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel ingezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.	Intentieverklaring vijf ROC's. Kwartiermaker benoemd, business case ontwikkelen.	1. Meer aanbod niet bekostigd onderwijs en maatwerk bbl-programma's creëren. 2. Competentieontwikkeling publiek- private samenwerking, versterking bpv en curriculum-ontwikkeling initieel onderwijs.
Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.	Intentieverklaring vijf ROC's. Scenario-analyse intern: bestaande cursussen en programma's worden t.o.v van elkaar geordend.	1. Meer aanbod niet bekostigd onderwijs en maatwerk bbl-programma's creëren (zie boven). 2. Afhankelijk van lopend onderzoek.
Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	Intentieverklaring vijf ROC's. Externe analyse-overzicht wordt opgesteld van bestaande ssamenwerkingsverbanden met het private onderwijs, UWV en sociale diensten.	1. Meer aanbod niet bekostigd onderwijs en maatwerk bbl- programma's creëren (zie boven). 2. Afhankelijk van lopend onderzoek.

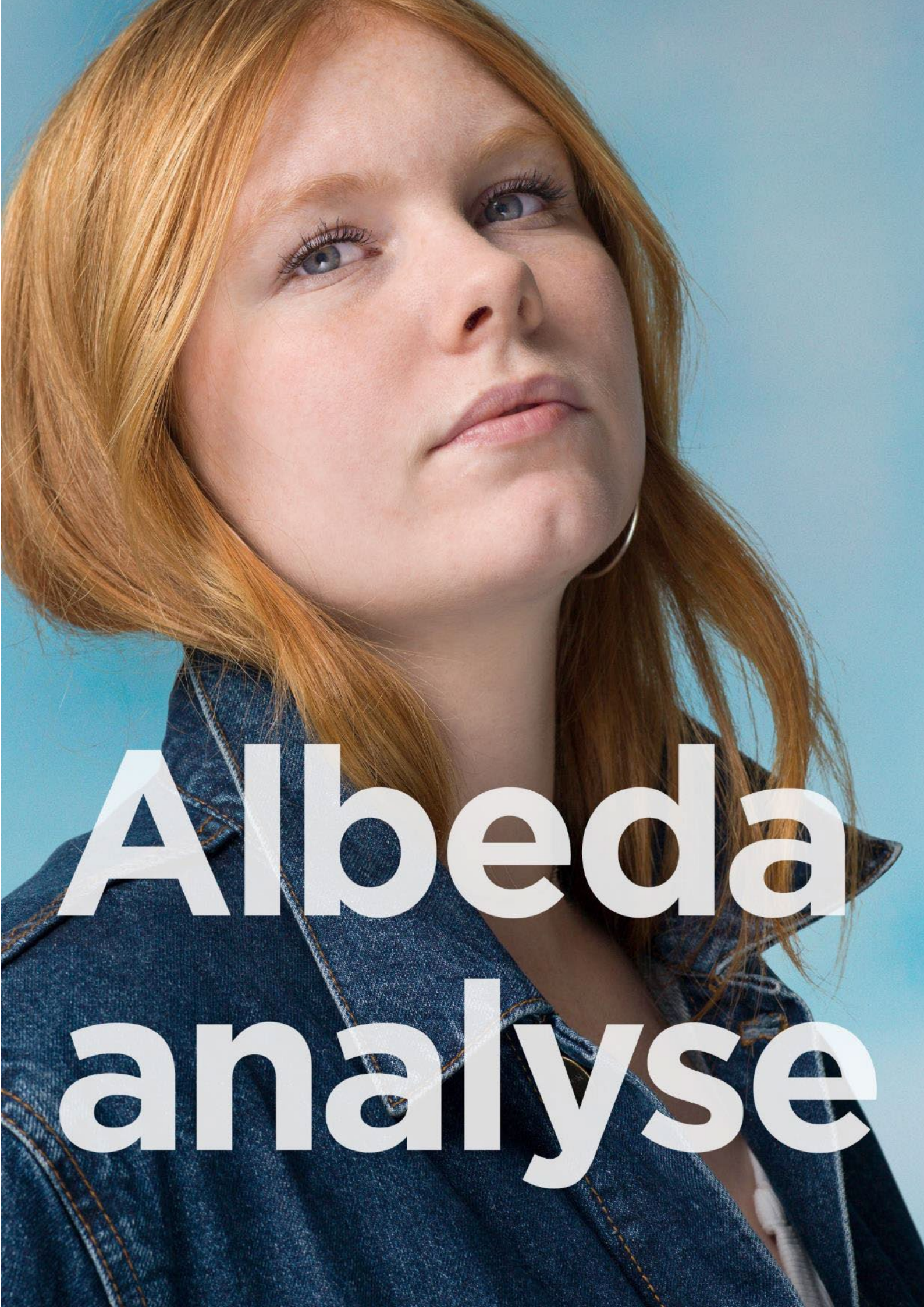
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	Zie met name 2.1 waar we de partners hebben betrokken. Zie analyseonderdelen Werken aan een LLO-eco systeem. Geen Rotterdammert langs de kant. Intentieverklaring vijf ROC's.	Meer aanbod niet bekostigd onderwijs en maatwerk bbl-programma's creëren (zie boven).
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	Sinds 2020 werken arbeidsmarktpartijen in de regio Rijnmond samen.	Regio antwoorden geven op de opgaves van de arbeidsmarkt.

3.4 Practoraten

Ambitie

De samenwerking binnen het regionale netwerk op het gebied van onderzoek mond uit in een jaarlijks verslag van de activiteiten en de onderzoeken, te beginnen in 2025 over 2024.

Maatregel doelstelling	Wat is het vertrekpunt?	Beoogd resultaat eind 2027
Eigen maatregel regio		
Realiseren van een regionaal netwerk practoraten om samenwerking en kennisdeling te bevorderen.	Nauwelijks samenwerking en kennisdeling in regio.	Regionaal netwerk is gerealiseerd met: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderzoeksagenda voor de regio. ▪ Gezamenlijk doen van onderzoeken. ▪ Uitwisseling onderzoeksmethodieken. ▪ Inclusief deelname van lectoraten. Jaarlijks verslag vanaf 2025 over 2024.
Verplicht		
Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	Tabel overzicht bestaande practoraten.	Groei van practoraten in de regio, in overeenstemming met de noodzaak gegeven de maatschappelijke uitdagingen.



Albelda analyse

6. Interne analyse Albeda

Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst vormt het kader voor de Albeda-specifieke ambities van de kwaliteitsagenda. In deze paragraaf reflecteren we op de aanpak en gerealiseerde effecten van de vorige kwaliteitsagenda. Vervolgens wordt de huidige situatie in beeld gebracht aan de hand van een analyse op de prioriteiten van de kwaliteitsagenda 2024-2027. Dit resulteert in een overzicht van de sterktes en zwaktes van Albeda die richting geven aan onze ambitie en te nemen maatregelen.

6.1. Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst

Voor iedereen die wil, biedt Albeda uitstekend en inspirerend onderwijs, we zijn daarin persoonlijk, ambitieus en verantwoordelijk. Om in te spelen op de regionale uitdagingen geloven we in een open blik, samenwerking en wendbaarheid. Het terugkerende thema in de Albeda-strategie is durf. Durf om onze verantwoordelijkheid te pakken, nieuwe initiatieven te starten, te verbeteren en keuzes te maken. Vier thema's zijn leidend in de strategie:

1. **Studiesucces en onderwijsinnovatie:** geen student verlaat Albeda zonder perspectief, gelijke kansen voor iedereen, we bestrijden voortijdig schoolverlaten. We versterken onze impact door onderzoek en innovatie op het gebied van studiesucces en gelijke kansen.
2. **Studentparticipatie en -tevredenheid:** we ontwikkelen ons onderwijs en beleid altijd met betrokkenheid van onze studenten, we organiseren participatie en geven een de studenten een stem bij zowel interne als maatschappelijke vraagstukken.
3. **Duurzaamheid:** we worden een duurzame school in onze bedrijfsvoering en ons onderwijs. We omarmen de Sustainable Development Goals (SDG's). We willen waardevolle impact realiseren met en voor onze omgeving met onderzoek, onderwijsinnovaties, HRM-beleid, communicatie en bedrijfsvoering.
4. **Slimmer werken:** we gaan voor een integrale aanpak en werken data-gedreven. Onze interne organisatie en samenwerking is gericht op gezamenlijkheid en kenmerkt zich door slimmer werken op het gebied van informatie, processen, systemen en mensen. We doen dit met een persoonlijke aanpak en gebruiken daarvoor slimme technologieën.

Deze thema's worden geconcretiseerd in het realisatieplan en specifieke programmaplannen. De absolute prioriteit heeft de integrale aanpak van het programma studiesucces. Het programma heeft drie lijnen: pedagogisch en didactisch vakmanschap, begeleiding en taal & rekenen. De aanpak wordt geborgd met kennisdeling en professionalisering en monitoring via de pdca-cyclus.

6.2. Reflectie kwaliteitsagenda 2019-2022

Bij het opstellen van de nieuwe kwaliteitsagenda gebruiken we wat we geleerd hebben van de vorige. Deze paragraaf blikt terug op de aanpak van toen en geeft aan waar we nu staan. De drie thema's uit het bestuursakkoord mbo 2018-2022 sloten naadloos aan op de eigen thema's uit de strategische visie Albeda Zet de Toon! uit 2016: studenten en werkenden hun talenten laten ontdekken, ontwikkelen en toepassen, zodat ze uitgroeien tot gewilde en bekwame professionals; professionals die een leven lang als ondernemende vakmensen én als betrokken en verantwoordelijke burgers hun bijdrage leveren aan de samenleving. In het uitvoeringsplan onderwijs stonden pedagogisch en didactisch vakmanschap, leerwerkplaatsen en een toekomstbestendig portfolio centraal.

Thema 1: jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

De kwetsbaarheid van onze jongeren is in de afgelopen jaren niet afgenomen. Corona heeft een grote impact gehad, waardoor jongeren het lastiger vinden gemotiveerd te blijven voor het volgen en afronden van hun opleiding. Begeleiding en ondersteuning⁶² is alleen maar belangrijker geworden om uitval van studenten te voorkomen. Albeda is heel blij met de stevige en duurzame begeleidings- en ondersteuningsstructuur die is neergezet. De ambitie was het vsv te laten dalen. Helaas neemt de groep voortijdig schoolverlaters na een daling nu weer toe. Vanuit de nieuwe structuur investeert Albeda in extra aandacht voor persoonlijke begeleiding voor alle studenten die aansluit op de behoefte van de studenten en wordt ingezet op het verder ontwikkelen en delen van kennis, inzichten en ervaringen.

Thema 2: gelijke kansen voor iedereen

Als emancipatiemotor wil Albeda een fundamentele bijdrage leveren aan het verhogen van het opleidingsniveau van studenten: minimaal uitstromen op een niveau dat past bij de vooropleiding en voor ieder die kan en wil opstromen naar een hoger niveau in het mbo of naar het hbo. Albeda is trots op de uiteenlopende initiatieven die in de afgelopen jaren zijn geïnitieerd om bij te dragen aan de kansgelijkheid (zoals de Talenthub op Zuid waar

⁶² **Begeleiding:** werkzaamheden die gericht zijn om de student te stimuleren om (zelf) na te denken, die de student ondersteunen in zijn persoonlijke ontwikkeling, het (leren) maken van de juiste keuzes en zichzelf (bij) te sturen met als doel dat de student zijn (studie)loopbaan succesvol kan doorlopen.

Begeleiding in brede zin: het mbo heeft een rol in de kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van studenten. De geboden begeleiding heeft daarom betrekking op zowel de persoonlijke ontwikkeling (lob-competenties) als op de studievoortgang (gedrag, houding, inzet, resultaat).

Ondersteuning: activiteiten gericht op onderwijs overstijgende hulpvragen van studenten, gericht op het doorlopen van een succesvolle schoolloopbaan.

studenten, die nergens anders terecht kunnen, zich kunnen oriënteren op hun toekomst. Ook de verschillende mbo-hbo-doorstroomprogramma's zijn van belang voor studenten die de ambitie en het talent hebben om door te studeren). Toch hebben we een uitdaging in ons onderwijs. Een deel van onze onderwijsresultaten voldoet niet aan de inspectienormen en de resultaten op de meetbare indicatoren kwalificatiewinst en opstroom dalen. De studenttevredenheid blijft gemiddeld, terwijl het juist onze kernopdracht is om voor iedereen die wil uitstekend en inspirerend onderwijs te bieden.

Thema 3: opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

De ambitie was en blijft dat studenten bij Albeda uitgroeien tot gewilde ondernemende professionals, met een actieve en duurzame rol in de samenleving. Albeda leidt studenten op voor een snel veranderende arbeidsmarkt die vraagt om mensen die slim, wendbaar, flexibel en vakkundig zijn. Om goed aangesloten te zijn en de studenten ook in de praktijk op te kunnen leiden, werkt Albeda op vele vlakken en in verschillende sectoren samen met overheid en werkveld. We kiezen daarbij voor duurzame samenwerkingsverbanden met onderliggende convenanten of samenwerkingsovereenkomsten. De verschillende publiek-private samenwerkingen zijn hier een goed voorbeeld van waar onderwijs, overheid en werkveld samenwerken in de domeinen zorg, hospitality en op het domein van de kwetsbare jongeren. Daarnaast kennen de colleges hun eigen actieve werkveldgremia waar gezamenlijk gewerkt wordt aan het arbeidsrelevant houden van de opleidingen. Het arbeidsmarkttrendement van de Albeda-opleidingen is gestegen.

Tegelijk is in de regio Rotterdam-Rijnmond een tekort aan gekwalificeerd personeel en neemt het aantal inschrijvingen voor het (middelbaar) beroepsonderwijs af. Veel sectoren en bedrijven hebben moeite om geschikte werknemers te vinden. Albeda ziet het als opdracht om het onderwijs flexibel en wendbaar in te richten, rekening houdend met de kansen en uitdagingen in de maatschappij. Voor de langere termijn ontwikkelt Albeda een integrale positionerings- en portfoliostrategie voor een contextrijk en gebiedsrelevant onderwijsaanbod richting 2030.

Lessons learned

De thema's uit de vorige kwaliteitsagenda zijn eigenlijk nog steeds van toepassing. Ondanks alle inspanningen en maatregelen die zijn getroffen op basis van de kwaliteitsagenda en de Albeda-strategie. Dat deze op elkaar aansluiten is logisch, omdat beide inspelen op de (regionale) maatschappelijke uitdagingen. Positief is dat het elkaar versterkt. Ondanks dat is een structurele en duurzame aanpak nodig om daadwerkelijk effect te sorteren. Dat zien we terug in de herijkte strategie van Albeda, waarbij we doorpakken op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het bieden van optimale kansen en perspectief voor alle studenten.

In de volgende paragraaf wordt dieper ingegaan op de prioriteiten en doelstellingen conform de nieuwe kwaliteitsagenda.

6.3. Prioriteit 1: bevorderen van de kansengelijkheid

Kansengelijkheid en inclusiviteit zijn een strategische pijler voor Albeda. Als inclusieve school vinden wij het belangrijk dat iedereen zichzelf mag en kan zijn, ongeacht culturele afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd, gender of (arbeids-)vermogen. Hier wordt stevig op geïnvesteerd, zowel in het bieden van een veilige omgeving en voorzieningen voor studenten als in het professionaliseren en begeleiden van de onderwijsprofessionals die de gelijke kansen en inclusieve en veilige omgeving moeten bieden.

Doelstelling 1.1: gelijkwaardige behandeling van alle studenten

Albeda investeert met verschillende initiatieven nadrukkelijk in gelijke kansen en inclusie. Recent is het Albeda practoraat gelijke kansen gestart: een expertiseplatform waar praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd op het gebied van gelijke kansen en inclusie. Studentparticipatie is een strategische pijler waarmee Albeda gremia en evenementen organiseert om de participatie te faciliteren. Zo heeft Albeda een centrale studentenraad en heeft elk college eigen studentorganen die hun inbreng kunnen geven op het beleid en de kwaliteit van de opleiding.

Net als in het hoger onderwijs organiseert Albeda introductieactiviteiten. We willen graag dat studenten zich welkom en thuis voelen. Naast de introducties gericht op de opleiding en het studeren bij de colleges is dit jaar voor het eerst een Albeda-brede introductie: Albeda Next: The Kick-off georganiseerd.

Met de skills wedstrijden, keuzedelen en [internationalisering](#) (studiereizen en internationale bpv) hebben studenten de kans zich extra te ontwikkelen. Het internationaliseringsprogramma van Albeda ⁶³ is beloofd met een 'excellent' beoordeling voor haar internationaliseringsstrategie door het nationaal agentschap Erasmus+. Met vijf andere roc's

⁶³ Zie tabel 1.1T (tabellenboek in de bijlage).

maakt Albeda deel uit van The Dutch Alliance (TDA), een samenwerkingsverband op het gebied van internationalisering, waarbij een van de studiereizen inmiddels geleid heeft tot een leergang duurzaamheid.

Albeda Next verdient een bijzondere vermelding. Deze beweging, voor en door studenten, plaatst inspiratie, netwerken en verbinding in het hart van hun initiatief. Door het bevorderen van nauwe samenwerking tussen studenten, docenten en het bedrijfsleven stimuleert Albeda Next actieve betrokkenheid bij de opleiding en de school. Daarnaast levert de beweging een belangrijke bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling, netwerkuitbreiding en toekomstige carrièrekansen van studenten. Het bevordert daarnaast de behaalde studieresultaten op korte termijn en draagt zo nadrukkelijk bij aan de ambities op het gebied van studiesucces.

Doelstelling 1.2: studentenwelzijn en integrale veiligheid

Studentenwelzijn

Om ruimte te hebben om te leren is het welzijn van de student cruciaal: of het nu gaat om de fysieke, financiële of mentale gezondheid. Daarom besteedt Albeda hier veel aandacht aan. Hoewel de landelijke studentpeiling laat zien dat ook voor Albeda het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid gedaald is (van 22% naar 19%), hebben we wel een relatief hoger aandeel studenten met een slechte mentale gezondheid. Bovendien verbeteren we minder (lichtere daling) dan landelijk⁶⁴. Dit zien we terug in de toename in het aantal aanmeldingen bij trajectbegeleiding en schoolmaatschappelijk werk (hierna: smw) ten opzichte van vorig jaar. Studenten hebben te kampen met mentale problemen (zoals stress, faalangst, depressie, financiële problemen, maar er zijn ook gevallen van huiselijk geweld en kindermishandeling). Vaak gaat het over meerdere problemen tegelijk. Dit zorgt voor een toegenomen werkdruk bij de smw'ers.

Gezien de groeiende armoedekloof in de regio wordt in de ondersteuning extra aandacht besteed aan de financiële gezondheid van de jongeren. Daarnaast is een gezonde levensstijl een aandachtspunt in het onderwijs van Albeda. Binnen opleidingsprogramma's wordt hier invulling aangegeven, al dan niet binnen het burgerschapsonderwijs of als keuzedeel. Albeda Sportcollege biedt studenten en docenten de mogelijkheid om gebruik te maken van de sportfaciliteiten en organiseert bijvoorbeeld loopclinics. Ook wordt in samenwerking met het Sportbedrijf Rotterdam zwemonderwijs aangeboden voor de nieuwe Nederlanders onder de studenten.

Manieren waarop het gesprek met studenten over welzijn plaatsvindt

Albeda zorgt dat de studenten zich gehoord en gezien voelen en laat de studenten zelf aan het woord. We gaan uit van gelijkwaardigheid en nemen de jongeren serieus. We bieden verschillende interventies aan voor studenten om in gesprek te gaan en ondersteuning te zoeken bij hun welzijn: schoolmaatschappelijk werk⁶⁵, de pilot inzet studentpsycholoog⁶⁶, Klas/locatie als werkplaats⁶⁷ en met de pilot Mentale gezondheid⁶⁸. Ook worden er groepstrainingen gegeven in klassen waar bepaalde thematiek speelt en kunnen studenten deelnemen aan Empowermenttrainingen.

In kalenderjaar 2022 zijn er 7.225 ondersteuningstrajecten gestart voor de diensten trajectbegeleiding, schoolmaatschappelijk werk, Time4You en klas als werkplaats gezamenlijk. Dit zijn er 1.000 meer dan in 2021 en ruim 2.000 meer dan in 2020. Meer specifiek:

- In 2022 is er sprake van een stijging van 10% meer smw-trajecten in vergelijking met vorig jaar. In dit jaar is er 1 fte smw extra ingezet vanuit NPO-middelen, waardoor meer studenten hulp kregen.
- Gemiddeld hebben 1.136 studenten in studiejaar '21-'22 te maken gehad met een ondersteuningsmedewerker 'klas als werkplaats'.
- Met de inzet van ondersteuningsteams op locaties, de inzet van studentcoaches en externe samenwerkingspartners binnen de school, hebben we in 2022 in totaal 15.883 studenten bereikt.

⁶⁴ Zie tabel 1.2Gb (tabellenboek in de bijlage).

⁶⁵ De schoolmaatschappelijk werker biedt consultatie aan slb'ers of coördinatoren Begeleiding & Ondersteuning, die op basis van advies van een schoolmaatschappelijk werker in een aantal situaties zelf de passende begeleiding bieden. De schoolmaatschappelijk werkers participeren in de interne multidisciplinaire-overleggen (mdo's), waar vanuit een multidisciplinaire deskundigheid casussen van studenten worden besproken en een ondersteuningsplan wordt opgesteld waarin taken worden verdeeld.

⁶⁶ In samenwerking met de gemeente Rotterdam en externe partner ECBO onderzoekt maatschappelijk rendement van deze inzet.

⁶⁷ Bij de 'klas als werkplaats'-aanpak hebben klassen niet alleen een studieloopbaanbegeleider, maar ook een 'klas als werkplaats'-medewerker, een zogenaamde kaw'er. Dit is een hulpverlener of jongerenwerker die samenwerkt met de studieloopbaanbegeleider. Zo kunnen studenten gemakkelijk terecht met hun vragen en zorgen, waardoor vroegtijdig de nodige hulp en ondersteuning kan worden geboden. Op een aantal Albedalocaties werken schoolmaatschappelijk werkers in een 'locatie als werkplaats'-aanpak. Op die locaties werkt het smw ook samen met de studentcoaches van de leerwerkgemeenschap studentcoaching.

⁶⁸ We normaliseren van mentale klachten en het sturen op zelfregie. Dat doen we door middel van het inzetten van extra preventieve programma's gericht op het versterken van de mentale gezondheid bij studenten, docenten, ondersteuningsmedewerkers en studentcoaches binnen Albeda; het vergroten van vaardigheden bij docenten, ondersteuningsmedewerkers en studentcoaches om signalen op te pakken, studenten te begeleiden en zo nodig door te verwijzen naar het ondersteuningsteam.

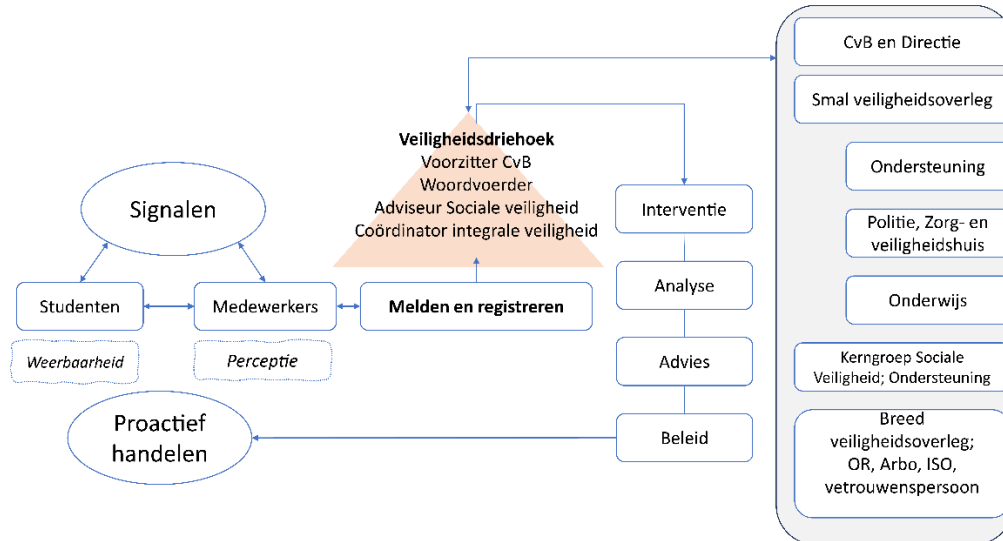
Integrale veiligheid

Albeda heeft als visie dat de school een ontmoetingsplek en een veilige haven is waar studenten zichzelf kunnen zijn en waar ze onderdeel uitmaken van een community. Wanneer studenten zich veilig en geaccepteerd voelen, hebben zij meer ruimte om zich te concentreren op hun studie en zichzelf te ontplooiën⁶⁹. Het bieden van die veilige leeromgeving is, in een grootstedelijke omgeving met de bijbehorende criminaliteit, een uitdaging. Zo zien we meer veiligheidsincidenten op school als gevolg van de groeiende criminaliteit. Albeda heeft een veiligheidsdriehoek opgezet met het doel om een veilige leer- en werkomgeving te creëren en waarborgen. Het fundament van deze benadering wordt gevormd door een zorgvuldig samengesteld veiligheidsplan, waarin zowel interne als externe maatregelen zijn opgenomen om de veiligheid binnen Albeda te waarborgen. Dat heeft ertoe geleid dat Albeda in het bezit is van het certificaat Veilige School Rotterdam en dat het merendeel van de studenten (78,8%) zich veilig voelt op school⁷⁰. Albeda voelt zich ook verantwoordelijk voor het welzijn van de studenten in de leerbedrijven en bestrijdt daarom alle vormen van misstanden in de bpv of het leerbedrijf. Er zijn geen gegevens beschikbaar van het % dat zich veilig voelt in het leerbedrijf.

Manieren waarop het gesprek over sociale veiligheid wordt gevoerd

Sociale veiligheid gaat over het bevorderen van sociaal gedrag door bijvoorbeeld gedragsregels van onze school en het tegengaan van grensoverschrijdend en ongewenst gedrag. Eind 2022 hebben we als gevolg van de toename van het aantal en de intensiteit van incidenten een preventieplan veiligheid opgesteld met maatregelen en werkwijzen op de vier pijlers van het integraal veiligheidsbeleid. Er zijn duidelijke veiligheidsprotocollen geïmplementeerd en trainingen en workshops over veiligheidsbewustzijn georganiseerd. Er wordt een cultuur van verantwoordelijkheid en respect gestimuleerd. Essentieel hierin is handhaving, waarin pedagogische aspecten verweven zitten. Een [sprekend voorbeeld](#) (filmpje) is te vinden in een uitzending van Nieuwsuur van 7 maart 2023, waarin een kijkje achter de schermen van Albeda wordt gegeven ([reportage](#)).

De rol die de medezeggenschap (waaronder de studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid Studentparticipatie is juist op dit thema ook belangrijk. Bij de ontwikkeling van het veiligheidsplan zijn studenten actief betrokken. De ondernemingsraad en de studentenraad zijn geïnformeerd over dit plan en hebben hierop kunnen reageren. Het uiteindelijke veiligheidsplan heeft de volledige steun van de directeuren en is officieel vastgesteld door het college van bestuur. De rolverdeling van integrale veiligheid is hieronder afgebeeld.



Figuur 4: rolverdeling integrale veiligheid Albeda

Doelstelling 1.3: versterken begeleiding in het onderwijs en ombuigen en afremmen vsv

Aantallen voortijdig schoolverlaters (vsv)

Ondanks vele inspanningen laat de vsv zowel relatief (in 5 jaar van 7,1 naar 8,3%)⁷¹ als absoluut (van 1.065 naar 1.284)⁷² weer een stijging zien. De vsv bij Albeda ligt boven het landelijk gemiddelde (6,3%)⁷³. Ondanks dat het percentage het hoogst is bij het entreeonderwijs (21,7%) vormt juist de niveau 2-doelgroep een belangrijk aandachtspunt, omdat die populatie groter is. Waar traditioneel de aandacht het meest uitgaat naar deze kwetsbare

⁶⁹ Uit Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst.

⁷⁰ Zie tabel 1.2Ga (tabellenboek in de bijlage).

⁷¹ Zie tabel 1.3Tb (tabellenboek in de bijlage).

⁷² Zie tabel 1.3Ta (tabellenboek in de bijlage).

⁷³ Zie grafiek 1.3Gb (tabellenboek in de bijlage).

jongeren valt het op dat de meeste studenten (absoluut) uitvallen op niveau 4. Albeda speelt hier al op in met het aanbod van maatwerktrajecten, waarmee deze studenten in elk geval hun startkwalificatie kunnen halen, waarna ze weer verder kunnen met hun studieloopbaan of gediplomeerd kunnen uitstromen naar werk.

Opvallend is ook dat de uitval in de bbl relatief een stuk hoger is dan in de bol (met uitzondering van niveau 4). Juist vanwege deze trend is de sociale veiligheid van onze studenten en de kwaliteit van de begeleiding van de studenten op de stage-/leerplek van groot belang. Daarom gaat Albeda in haar aanpak op stage en leerplekken verder dan alleen het thema stagediscriminatie. We zetten in op de begeleiding van de student, de verbinding met het werkveld en het tegengaan en oplossen van alle vormen van mistanden.

De aansluiting naar werk is juist voor de bbl beter: 85% vindt werk, voor bol is dat slechts 65%⁷⁴. De doorstroom naar werk is vooral voor de lagere niveaus (entree en niveau 2) nog een belangrijk aandachtspunt.

Zoals aangegeven bij de strategie van Albeda is studiesucces (en dus voorkomen van vsv) de belangrijkste strategische pijler van Albeda waarvoor een integraal meerjarenprogramma is opgezet. Het programma richt zich op het verbeteren van de gehele studentreis: van instroom naar doorstroom, switchen en uitstroom. We kijken waar extra inzet en kwaliteit nodig is, zoals bij de introductie en de eerste 100 dagen en zetten daar interventies op in. Structureel zetten we in op aandacht voor de basisvaardigheden van de studenten en het continu (door)ontwikkelen van de pedagogisch-didactische vaardigheden van onze docenten.

Tevredenheid over onderwijs en begeleiding

Begeleiding van de studenten wordt gezien als een belangrijke interventie die bijdraagt aan studiesucces en vormt daarom een van de programmalijnen van het studiesuccesprogramma. Dat is nodig, minder dan de helft (46,1%) van de Albeda-studenten is tevreden over de begeleiding⁷⁵. Daarmee scoort Albeda relatief laag ten opzichte van andere instellingen (landelijk). Opvallend is dat de tevredenheid afneemt met het niveau: hoe hoger het niveau van de studenten, hoe lager de tevredenheid⁷⁶. Een mogelijke verklaring is de grote mate van begeleiding en ondersteuning binnen Albeda Startcollege (entree). De succesvolle interventies⁷⁷ zijn vervolgens ook ingezet voor niveau 2 (n.b. data uitgesplitst naar wel/geen ondersteuningsbehoefte zijn per juni 2023 nog niet beschikbaar via DUO).

55% Van de Albeda-studenten heeft hulp gehad om op schema te blijven in het leerproces. Dat bestond veelal uit begeleiding door een mentor/tutor of extra herkansingsmogelijkheden. Aandachtspunt is dat bij Albeda 18% van de studenten die wel hulp nodig hadden geen hulp heeft gekregen (ten opzichte van 15% landelijk).

Naast de lijn in het programma studiesucces heeft Albeda vorig jaar een herijking gedaan van de begeleiding en ondersteuningsstructuur om studenten steeds beter te bieden wat ze nodig hebben. We zijn er trots op dat Berenschot deze aanpak betitelt als best practice. We voeren de aanpak gefaseerd in en monitoren en borgen deze volgens onze pdca-cyclus. Daarnaast wordt structureel geïnvesteerd in de pedagogisch-didactische kwaliteiten van de onderwijsprofessionals, zodat ieder in zijn rol de student de beste begeleiding kan geven. Hiervoor wordt een kennisbasis opgezet en wordt geïnvesteerd in pedagogisch-didactische professionalisering van de onderwijsprofessionals. Ook voor de (externe) begeleiders op de stage- en leerplekken biedt Albeda professionaliseringstrajecten.

Niveau 2 studenten bij Albeda

De groep niveau 2-studenten is belangrijk voor Albeda. Ze vormen een substantieel deel van de studentpopulatie van Albeda (13%) wat gelijk is aan het landelijk gemiddelde. In deze groep zitten veel kwetsbare jongeren die extra aandacht en begeleiding nodig hebben. Daarnaast is het van belang voor de doorstroom van de entreestudenten en fall back van de hogere niveaus. Dat maakt het een diverse en uitdagende doelgroep, wat ook terug te zien is in de vsv.

Vanuit de vorige kwaliteitsagenda heeft Albeda al stevig ingezet op de kwetsbare jongeren, die lijn wordt doorgetrokken. Naast het doortrekken van de succesvolle begeleidingsinterventies van entree naar niveau 2 is extra aandacht voor de doorstroom van de entree studenten naar niveau 2. Zowel in de aansluiting van de onderwijsprogramma's (doorgaande leerlijn) als in de warme overdracht van de studenten en het eventueel inzetten van extra ondersteuning ten behoeve van een kansrijke doorstroom.

⁷⁴ Zie tabel 1.3Tc (tabellenboek in de bijlage).

⁷⁵ Zie grafiek 1.3Ga (tabellenboek in de bijlage).

⁷⁶ Zie tabel 1.3Td (tabellenboek in de bijlage).

⁷⁷ Zoals de methodiek klas als werkplaats.

Juist omdat vsv op alle niveaus een uitdaging is, investeert Albeda in brede zin op goede studie- en loopbaanoriëntatie. De programma's 'Albeda You' en de 'Eerste 100 dagen begeleiding' zorgen er voor dat nieuwe studenten beter landen en blijven in de opleidingen. Er is extra aandacht voor de uitvoering van het aanwezigheidsbeleid in de teams, omdat lage aanwezigheid een voorspeller blijkt van potentiële uitval. Met kennisverspreiding over de voorschriften en interventies wordt de toepassing gestimuleerd. Verder investeert Albeda doorlopend in het pedagogisch en didactisch professionaliseren van het onderwijsgevend en -ondersteunend personeel om studenten naar behoefte te kunnen begeleiden.

Op onderwijsvlak ziet Albeda een duidelijke correlatie tussen taalachterstanden en studiesucces. We constateren een groeiende taalachterstand in de studentpopulatie en daarmee het risico op uitval. Met het programma TaalKracht! zet Albeda een integrale aanpak op de geletterdheid en het studiesucces van de studenten. Verder biedt Albeda in nauwe samenwerking met het werkveld onderwijs in de praktijk⁷⁸. In de onderwijsprogramma's is veel ruimte voor persoonsvorming en ontwikkeling van de studentvaardigheden. Met het aanbod passend onderwijs speelt Albeda in op de behoefte van studenten met extra uitdagingen om hen gelijke kans op studiesucces te bieden.

Doelstelling 1.4: soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo

Vo-mbo

Het [gemiddelde startersresultaat op instellingsniveau](#) van Albeda is 81%⁷⁹. Daarmee scoort Albeda hoger dan de regiopartners, maar lager dan het landelijk gemiddelde. Binnen de focusdomeinen zit het startersresultaat van een aantal beroepsopleidingen van Albeda onder de inspectienorm (79% voor niveau 2 en 82% voor niveau 3 en 4). Dit speelt met name in technische domeinen en bij de beroepsopleidingen Maatschappelijke zorg en Verzorgende-IG.

Mbo-hbo

Het [gemiddelde studiesucces van Albeda-studenten die doorstromen naar het hbo](#) is 81%, waarbij er grote verschillen zitten tussen de verschillende opleidingsrichtingen en met name de zorg en welzijn opleidingen (Verpleegkunde, Maatschappelijke zorg, Pedagogisch werk en Sociaal werk) lager scoren⁸⁰.

Doelstelling 1.5: verminderen laaggeletterdheid LLO

De taalvaardigheid van onze studenten lijkt als gevolg van verschillende factoren achteruit te gaan. Te vaak zien we dat studenten op het mbo, op alle niveaus, starten met een achterstand. In De Staat van het Onderwijs 2022 constateert de Inspectie van het Onderwijs dat het aantal studenten dat het onderwijs onvoldoende geletterd en/of gecijferd verlaat, toeneemt. De resultaten van studenten met een lagere sociaal -economische status, in het bijzonder die uit Rotterdam-Zuid, blijven achter bij de rest.

Albeda wil alle studenten, ongeacht hun taalachtergrond of -niveau, gelijkwaardige kansen bieden om succesvol te zijn door instelling-breed beleid te voeren rond geletterdheid. Taal mag voor niemand een belemmering vormen om te studeren, te werken en mee te doen in de samenleving. Dit is het minimumniveau om goed te kunnen functioneren in werk, vervolgopleiding of de samenleving. Als dat niveau nog niet haalbaar is - door omstandigheden of achtergrondkenmerken (bijvoorbeeld anderstaligen) - is de taalontwikkeling van de student in ieder geval goed zichtbaar⁸¹.

6.4. Prioriteit 2: versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Zoals in de regionale analyse is aangegeven, is er nog een mismatch in de aansluiting van het onderwijs en de arbeidsmarkt die vooral van belang is in de gekozen vier beroepsdomeinen. Albeda voorziet in samenwerking met Techniek College Rotterdam in beroepsopleidingen binnen deze domeinen.

Doelstelling 2.1: studenten maken een weloverwogen keuze in een doelmatig aanbod

Doelmatigheid van het aanbod

De instroomcijfers en de diplomaresultaten laten zien dat we nog onvoldoende voldoen aan de vraag van de arbeidsmarkt. De instroom laat een gelijke groeitrend zien, maar vooral de techniek & procesindustrie en de transport, scheepvaart & logistiek hebben onvoldoende instroom om aan de vraag te voldoen. Dat wordt versterkt door de opleidingsduur en de uitval. Bovendien vloeit gemiddeld 20% van de gediplomeerden weg naar een andere sector. Albeda werkt nauw samen met het werkveld om te zorgen dat zowel de kwantiteit als de kwaliteit van de studenten blijft aansluiten. Via samenwerkingsverbanden, raden van advies en co-creatie zorgen we voor een goede afstemming.

⁷⁸ Albeda leerwerkplaatsen, praktijkgestuurd leren.

⁷⁹ Zie tabel 1.4Ta (tabellenboek in de bijlage)

⁸⁰ Zie tabel 1.4Tb (tabellenboek in de bijlage)

⁸¹ Strategisch project Laaggeletterdheid 2021

Weloverwogen keuzes

Juist omdat studenten niet altijd weloverwogen kiezen, is het belangrijk hen hierbij goed te ondersteunen. De nieuwe Albeda-campagne heeft bijgedragen aan duidelijke beeldvorming over wat student van de opleiding mag verwachten. Dit vullen we aan met de regionale afspraken over beroepsvoorlichting. Albeda begeleidt de studenten met slb- en lob-begeleiding, zowel tijdens de studie als ter voorbereiding op de vervolgstap. De studenten van Albeda zijn hier niet erg tevreden over: 31,1% van de studenten geeft aan positief te zijn over de ondersteuning van school bij de keuze voor de vervolgstap. Dit ligt onder het landelijk gemiddelde⁸² van 32,6%. Opvallend is dat we dit voor de lagere niveaus (entree 62%, niveau 2 43,8%) beter doen van voor de hogere niveaus (niveau 3 29,4% en niveau 4 24,8%)⁸³. Vanuit het studiesuccesprogramma van Albeda wordt hier door alle teams aan gewerkt. Daarnaast heeft het Trajectbureau van Albeda het programma Albeda You ontwikkeld en geïmplementeerd. Hier volgen jongeren een intensief programma om zich te oriënteren op hun volgende stap en te werken aan hun persoonlijke vaardigheden die de vervolgstap kansrijker maken.

Doelstelling 2.2: een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

Het verbeterplan bpv, dat in het kader van de kwaliteitsafspraken 2015-2018 is uitgevoerd, leidde tot het Albedaservicedocument bpv, waarin nieuwe basisafspraken staan die bijdragen aan een verbeterde kwaliteit van de bpv. Tijdens de coronacrisis, met grote bpv-tekorten in veel sectoren, lag de focus op het realiseren van voldoende stageplaatsen. Toen is geleerd hoe belangrijk een goede relatie met leerbedrijven is om elke student een passende bpv-plaats en -begeleiding te kunnen bieden. Nu de arbeidsmarkt krap is en er veel minder bpv-tekorten zijn, is er ruimte om samen met bedrijven meer aandacht te besteden aan de kwaliteit van de stage. Vanuit het Stagepact wordt een nieuwe aanpak ontwikkeld met focusdirecte begeleiding van de student, een goede aansluiting van de bpv-opdrachten op het beroep en de opleiding en heldere rollen in de begeleiding van de student en de samenwerking tussen school en stagebedrijf. De Albeda Academie biedt een aanbod voor de professionalisering in deze rollen.

Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling

Albeda-studenten zijn met 34,1% gemiddeld twee procentpunten minder tevreden over de begeleiding tijdens de stage dan het landelijk gemiddelde⁸⁴. Studenten voelen zich beter begeleid door het leerbedrijf (58,5%) dan door school⁸⁵. Bbl'ers waarderen de begeleiding van hun leerbedrijf (63,6%) hoger dan de bol-studenten. De onderlinge verschillen zijn in lijn met het landelijke beeld⁸⁶. Een van de interventies die Albeda al voert op deze trend is de inzet van de stagemakelaar, die individueel begeleiding geeft aan studenten en de verbindende factor is tussen student en stagebedrijf. Dit levert goede resultaten op en dit initiatief wordt in lijn met het Stagepact verder uitgebreid binnen de organisatie. Bpv-begeleiding is ook onderdeel van de programmatische begeleiding in het programma studiesucces. Deze lijn heeft het verhogen van de studentmotivatie als beoogd effect, zowel tijdens de lessen als tijdens de bpv.

Meldingen stagediscriminatie en opvolging

Op dit moment wordt discriminatie op of bij het vinden van een bpv-plek niet (centraal) geregistreerd bij Albeda. Studenten melden eventuele misstanden, waaronder gevallen van stagediscriminatie, direct bij hun stagebegeleider of bij ons klachtenbureau. De signalen uit de organisatie over misstanden bij de stage of het leerbedrijf zijn divers van aard en gaan verder dan alleen stagediscriminatie. Er zijn nu tien casussen geweest, waarin grensoverschrijdend gedrag in de breedste zin van het woord, heeft plaatsgevonden. Geen daarvan betrof specifieke of aantoonbare stagediscriminatie. Maar wel zaken als: te veel studenten op een bpv, grensoverschrijdend (zowel seksueel als verbaal) gedrag naar studenten, uren aftekenen tegen betaling, uren aftekenen tegen betaling in natura, etc..

Vanuit hier is een intensieve samenwerking tot stand gekomen tussen Albeda en SBB (en later ook Zadkine). Deze samenwerking heeft geresulteerd in een Protocol ongewenst gedrag op de bpv-/werkplek. Albeda heeft hier toe ook al, in samenwerking met SBB, meegewerkt aan een webinar grensoverschrijdend gedrag op de bpv. Op 25 september 2023 wordt er samen met SBB een congres georganiseerd en behoefte van bpv-coördinatoren en bpv-bezoekdocenten (van zowel Albeda als Zadkine), MBO Raad, BTG's, vertegenwoordiging vanuit studenten waarin dit onderwerp en de regionale aanpak centraal staat. Individuele casuïstiek wordt conform dit protocol direct opgepakt door de betreffende stagebegeleider in samenwerking met de onderwijsleider en het klachtenbureau.

Visie Albeda op voorkomen en tegengaan misstanden waaronder stagediscriminatie

Iedereen bij Albeda werkt aan het mogelijk maken van studiesucces, gelijke kansen en inclusie. De school moet voor

⁸² Zie grafiek 2.1G (tabellenboek in de bijlage).

⁸³ Zie tabel 2.1Ta (tabellenboek in de bijlage).

⁸⁴ Zie grafiek 2.2Ga (tabellenboek in de bijlage).

⁸⁵ Zie grafiek 2.2Gb (tabellenboek in de bijlage).

⁸⁶ Zie grafiek 2.2Gc (tabellenboek in de bijlage).

iedere student een veilige haven zijn. Het stage- of leerbedrijf is ook een leeromgeving, waarin we die veiligheid willen borgen. We streven naar een fysiek en sociaal veilige leeromgeving, waarin elke student dezelfde kans krijgt. Elke misstand, in de vorm van discriminatie of anders, is onacceptabel.

De huidige situatie voldoet nog niet aan de ambitie en kwaliteitsnormen van Albeda. Daarom wordt in de nieuwe aanpak extra aandacht besteed aan dit thema in de directe begeleiding van de studenten. Verder werken we aan een centraal meldpunt en protocol voor de afhandeling van misstanden (waaronder stagediscriminatie) en samenwerking in een regionaal meldpunt conform de regionale afspraken. Door studenten goed voor te lichten over hun rechten en plichten⁸⁷ tijdens de stagevoorbereiding en in de begeleiding laten we zien dat we voor onze studenten staan. De kwaliteit van de begeleiding is onderdeel van het programma studiesucces. In onze samenwerkingen met het werkveld laten we deze boodschap helder horen en dit is structureel punt van aandacht in het relatiemanagement.

Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals bij het voorkomen en tegengaan van misstanden en stagediscriminatie

In het Albeda-servicedocument bpv zijn de basisafspraken vastgelegd met de nadruk op het waarborgen van gelijke kansen en sociale veiligheid. We volgen daartoe het bpv-protocol van de SBB, waarin voor zowel de student, de bpv-begeleider als de praktijkopleider staat omschreven wat ieders rol is in het geval van eventuele klachten. Albeda vergroot de focus hierop met de introductie van de stagemakelaars. De kennis en ervaring van de stagemakelaars op het vlak van misstanden wordt ingezet voor de brede kennisdeling en professionalisering via de Albeda Academie. Het aanbod in de Albeda Academie richt zich conform het protocol op het professionaliseren van de begeleiders om misstanden te voorkomen en - waar ze zich voordoen - zo goed mogelijk af te handelen (preventie en repressie).

Doelstelling 2.3: sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven

Vanuit de focus op studiesucces is het onderwijsaanbod een belangrijk beleidsonderwerp. Niet alleen wordt geïnvesteerd in het optimaliseren van de kwaliteit van ons aanbod, ook wordt onderzocht hoe we ons aanbod toekomstbestendig kunnen houden.

Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen)

Albeda heeft als primair doel studenten opleiden naar een diploma. Binnen dat aanbod is er de mogelijkheid om dat via diverse leerwegen (bol en daarbinnen ook in praktijkgerichte routes en bbl) te doen. Studenten hebben ook de mogelijkheid om certificaten te behalen (opbouw naar een diploma) of een mbo-verklaring (als diploma op dat moment niet haalbaar is). Deze mogelijkheden worden verder uitgebouwd vanuit de strategische pijler onderwijsinnovatie: betere kwalitatieve aansluiting op de behoeftes van de student en het werkveld via flexibel en maatwerk onderwijs.

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

Albeda heeft in haar portfolio een groot aantal bbl-opleidingen. Daar waar vraag ontstaat, ontwikkelen we in samenwerking met het werkveld nieuwe opleidingen, zoals de bbl-opleiding Sociaal werk. Specifiek voor de vitale zorgsector heeft Albeda Zorgcollege een aparte contractpoot om sneller in te spelen op de groeiende om- en bijscholingsvraag vanuit het werkveld. Zorgcontract is een door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap (OC&W) erkende private opleider met maatwerk en verkorte erkende bbl-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 in zorg en welzijn. Daarnaast verzorgt zorgcontract op de eerdergenoemde niveaus bij- en nascholing, zowel op locaties als in company door het gehele land⁸⁸. Verder is zorgcollege vanuit de subsidieregeling praktijkleren een project flexibel onderwijs opgestart, waarin de samenwerkende partijen werken aan een flexibel aanbod in het contractonderwijs binnen het zorgdomein.

6.5. Prioriteit 3: onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Om goed in te blijven spelen op de behoeftes van de snel veranderde studentpopulatie en arbeidsmarkt is investeren in de kwaliteit en innovatie van het onderwijs cruciaal. Dat is dan ook een belangrijke prioriteit in de strategie van Albeda. Daarin hanteren we een evidence informed aanpak met praktijkgericht onderzoek als cruciaal instrument.

Doelstelling 3.1: beheersing Nederlands en rekenen beter

Taal- en rekenvaardigheden zijn essentieel voor studiesucces en maatschappelijke participatie. Uit onderzoek⁸⁹ blijkt overtuigend dat leesattitude en leesbegrip belangrijke voorspellers zijn voor schoolprestaties, vsv en succesvolle

⁸⁷ In aansluiting op de landelijke brief van de minister van OC&W.

⁸⁸ Zie tabel T2.3 (tabellenboek in de bijlage).

⁸⁹ Canon beroepsopleiding, 2020.

overgang naar hogere onderwijsniveaus. Kernonderdelen van taalvaardigheid die voor alle mbo-studenten van belang zijn om de opleiding met succes af te ronden, zijn technisch lezen, begrijpend lezen en woordenschat ⁹⁰.

Zoals aangegeven bij doelstelling 1.5 zijn de afnemende taal- en rekenvaardigheden een issue op alle niveaus. Zowel voor autochtone studenten als studenten met een migratieachtergrond. De nieuwe Wet Inburgering (2022) zorgt voor een toestroom van (veelal jonge) inburgeraars die via taalschakeltrajecten toegeleid worden naar mbo 2, 3 of 4. Op de langere termijn zien we een belangrijke demografische verandering: namelijk groeiende diversiteit door de toename van het aandeel Nederlanders met een migratieachtergrond. In 2021 was het aandeel inwoners met een migratieachtergrond ongeveer 25 procent van de totale bevolking. Dit aandeel stijgt naar verwachting verder tot ongeveer 36 procent in 2050 ⁹¹. Gezien het belang van de basisvaardigheden zijn taal en rekenen een belangrijke pijler in de Albeda-aanpak studiesucces, waar middels de Albeda-aanpak TaalKracht! invulling aan wordt gegeven.

Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

Kwaliteit Nederlands

Met uitzondering van het entreeniveau zijn de slagingspercentages goed ⁹², maar wel onder het landelijk gemiddelde en onder de streefwaarden ⁹³. Albeda blijft qua resultaten achter bij de andere grote roc's. Aangezien entrestudenten Nederlands nog niet 2f-niveau hoeven te beheersen (is eindlevel niveau 2), is het begrijpelijk dat de slagingspercentages hier lager zijn. Wel merken we dat doorstromers van entree veel taalissues hebben, waardoor ze moeite hebben om de inhoud op niveau 2 te volgen. Deze studenten hebben meer taalkennis wel nodig om kansrijk door te stromen richting startkwalificatie. Niveau 3f is slechts voor enkele niveau 3-opleidingen het einddoel (zoals Pedagogisch werk en voor studenten die 3f als keuzedeel hebben gekozen). Opvallend is wel dat het voor niveau 4 moeilijker lijkt om het streefdoel 3f te halen dan het niveau 2f. Verder is er ook een duidelijk verschil te zien tussen de instellings- en de CEM-examens. Het meest opvallend echter lijkt de impact van corona, dat heeft gezorgd voor een grote daling in de slagingscijfers.

Kanttekening bij de streefwaardes is dat ze geformuleerd zijn op basis van de CEM-onderdelen lezen en luisteren. De minister heeft een herziening van het referentiekader en de examens aangekondigd. De prioriteit ligt dan ook vooralsnog op het terugkomen op het niveau van voor corona middels het TaalKracht!-programma.

Kwaliteit rekenen

Op basis van de slagingscijfers kunnen we stellen dat de kwaliteit van het rekenonderwijs onvoldoende is. Voor rekenen behalen beduidend minder studenten het gevraagde eindniveau op niveau 1 en 2, rond de 20% van de studenten, op niveau 3 ongeveer de helft en op niveau 4 iets minder dan 30% van de studenten. De gemiddelde eindcijfers voor rekenen kennen op alle niveaus een dalende trend wanneer we naar de afgelopen drie jaar kijken, alleen niveau 2 bleef over '20/'21 en '21/'22 stabiel ⁹⁴. Albeda zit ruim onder de mediaan zit en haalt ook hier niet de streefwaarden ⁹⁵.

Bij deze cijfers moet wel de kanttekening geplaatst worden de slagingscijfers gebaseerd zijn op de oude niet-verplichte rekenexamens. In 2022 zijn de nieuwe rekeneisen ingevoerd en sinds die tijd tellen de examens pas mee. Sindsdien krijgt het vak meer aandacht en dus ook meer belang voor de student en dat is terug te zien in de resultaten. Op grond van de gegevens van mei 2023 ⁹⁶ slaagt op entree nu 74%, op mbo 2 78%, mbo 3 78% en mbo 4 82%. Toch blijven we ook dan nog onder het landelijk gemiddelde.

Gezien de resultaten en vanuit het programma studiesucces wordt sterk ingezet op taal en rekenen. Om zicht te krijgen op de kwaliteit van het geboden onderwijs en om antwoord te krijgen op de vraag of ons taal- en rekenonderwijs effectief is, zijn we gestart met de ontwikkeling van kennisbases taal en rekenen en met de ontwikkeling van monitorinstrumenten. Ter illustratie: [ondersteuning rekenonderwijs gericht op docenten](#) (zie ook prioriteit 3.3). Vanaf het studiejaar '23/'24 maken alle studenten een nulmeting taal- en rekenen aan het begin van hun studie, zodat ze indien nodig een passend leertraject kunnen volgen. Colleges experimenteren (evidence informed) met verschillende vormen van ondersteuning hierin. Deze experimenten worden gemonitord en bij succes breder ingezet. De ontwikkeling van de studenten worden gemonitord met voortgangsmetingen.

⁹⁰ Stichting Lezen, 2020.

⁹¹ DESTEP Albeda juni 2022.

⁹² Zie grafiek 3.1Gc (tabellenboek in de bijlage).

⁹³ Zie tabel a 3.1Ta (tabellenboek in de bijlage).

⁹⁴ Zie grafiek 3.1Gd (tabellenboek in de bijlage).

⁹⁵ Zie tabel a 3.1Tb (tabellenboek in de bijlage).

⁹⁶ Monitor Albeda.

Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen

Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Van de studenten vindt 45,7% de lessen Nederlands goed of heel goed⁹⁷ en vindt 38,8% de lessen rekenen goed of heel goed⁹⁸. Albeda vindt tevreden studenten van groot belang, maar weet ook uit onderzoek dat tevredenheid niet automatisch leidt tot meer studiesucces. Daarom heeft dit onderwerp aandacht in de aanpak studiesucces: in eerste instantie ligt de focus op de monitoring van de voortgang van de aanpak en op de effecten van de interventies. Voor dit laatste zijn de monitoren in ontwikkeling.

Profiel en aanstellingsbeleid van docenten Nederlands en rekenen

Albeda hanteert de beroepsprofielen voor docent Nederlands in het mbo en docent rekenen in het mbo. De tekorten in dit domein zijn groot en dus wordt daar in de werving extra op ingezet. Gezien de bestaande achterstanden op taal en rekenen investeert Albeda in de professionalisering van alle docenten via de Albeda Academie voor zowel beginnende als ervaren docenten. Er zijn basistrainingen, opfriscursussen en verdiepende trainingen. Naast de reguliere docenten wordt in het kader van de Albeda-aanpak TaalKracht! ook gebruik gemaakt van extra inzet op taalbegeleiding en is er een aanbod voor andere taaldocenten om taal- en rekenen ook in hun vak aan bod te laten komen.

Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands

Albeda heeft als visie dat een gedegen beheersing van de Nederlandse taal en de basisrekenvaardigheden cruciaal zijn om in staat te kunnen zijn een opleiding succesvol af te ronden. Interne analyses tonen aan dat de huidige achterstanden voor studenten een drempel vormen. Om deze situatie aan te pakken heeft Albeda de aanpak TaalKracht! ontwikkeld. TaalKracht! rust op vier pijlers die in alle colleges herkenbaar en actief terugkomen in de dagelijkse onderwijspraktijk:

1. Krachtige professionals en krachtige leiders.
2. Een krachtig (taalontwikkeland) basisaanbod.
3. Een additioneel ondersteunend maatwerkeraanbod 'Taalplus'.
4. Een kwaliteitscultuur gericht op voortdurend leren en verbeteren.

De visie voor rekenen is in ontwikkeling. Deze visie zal uitgaan van gecijferdheid: het om kunnen gaan met de kwantitatieve kant van de wereld in voor de student betekenisvolle contexten, gekoppeld aan het beroepenveld en de maatschappij.

Doelstelling 3.2: kwalitatief beter burgerschap

Het mbo heeft de wettelijke plicht om aan burgerschapsvorming te doen. Deze kwalificatie wordt steeds belangrijker. Jongeren van nu zijn zich steeds meer bewust van de impact die zij hebben op de wereld. Of het nu in de vorm is van een wereldwijde (klimaat)mars, inzamelingsacties, protestacties of inzet van sociale media: op allerlei manieren laten zij hun stem horen. Burgerschap is bij uitstek het vak dat hen helpt richting, onderbouwing en power te geven aan hun stem.

Het is de ambitie van Albeda om een Albeda-student herkenbaar te maken in de samenleving door de student⁹⁹, vanuit de kernwaarden van Albeda, te ondersteunen in de ontwikkeling tot een burger die:

- inclusief is;
- zich bewust is van zijn levensstijl;
- duurzaam betrokken is;
- politiek bewust is;
- inzicht heeft in eigen financiën;
- zijn talent weet in te zetten voor de omgeving;
- zich weet te verbinden aan de lokale identiteit;
- zich staande houdt in een digitale wereld boordevol AI.

Burgerschap is een belangrijk deel van de kernwaarden van Albeda. We werken met een concrete aanpak en investeren in de kwaliteit met docentprofessionalisering (leergang burgerschap). Actieve kennisdeling wordt gefaciliteerd en gestimuleerd met het burgerschapsplatform en het netwerk burgerschap.

Tevredenheid studenten burgerschapsonderwijs

Studenten vinden de lessen burgerschap goed en vinden het fijn dat docenten ook uit de praktijk komen en kunnen vertellen uit eigen ervaring.

⁹⁷ Zie grafiek 3.1Ga (tabellenboek in de bijlage).

⁹⁸ Zie grafiek 3.1Gb (tabellenboek in de bijlage).

⁹⁹ Burgerschapsprogramma Albeda

Profiel , aanstellings- en scholingsbeleid burgerschapsdocenten

Alle onderwijsgeevenden van Albeda en begeleiders uit het werkveld hebben een voorbeeldfunctie op gebied van burgerschap in de vorm van kennis, vaardigheden en houding, passend bij hun eigen rol. Om studenten zo goed mogelijk te begeleiden is de burgerschapsdocent expert op inhoud en kundig in burgerschapsvakdidactiek. Alle burgerschapsdocenten hebben een passend trainings- of opleidingstraject op gebied van burgerschap gevolgd. We hebben een bekwaamheidsprofiel opgesteld op basis van het onderzoek van Oberon en KBA Nijmegen. In dit profiel is in de basis duidelijk welke eisen er aan de docent gesteld worden. We zijn bezig dit profiel te implementeren.

Aanstellings- en scholingsbeleid

De burgerschapsdocent is expert op inhoud en is kundig in burgerschapsvakdidactiek. Alle burgerschapsdocenten hebben een passend trainings- of opleidingstraject gevolgd. In aanvulling hierop is er een leergang burgerschap die wordt aangeboden door de Albeda Academie. Kern van de leergang is competentieontwikkeling, waardoor het burgerschapsonderwijs een kwaliteitsimpuls krijgt. De scholingsvraag komt voort uit de onderwijsteams. Elk onderwijsteam vertaalt de burgerschapsvisie met bijbehorende uitgangspunten naar een gezamenlijke aanpak passend bij het team. Dit wordt opgenomen in teamplannen en professionaliseringsplannen.

Visie van instelling en/of onderwijs-teams op burgerschapsonderwijs

Wij streven naar toponderwijs en daarmee ook naar 'top burgerschapsonderwijs'. Hiertoe heeft Albeda een platform burgerschap ontwikkeld, waar burgerschapsdocenten activiteiten kunnen vinden om aan deel te nemen met de klas. Docenten kunnen er les- en toets-ideeën, tools, publicaties en professionaliseringsactiviteiten vinden. Dit is afgestemd met verschillende partners uit de regio.

Aandacht voor burgerschapsdimensies

Ons burgerschapsonderwijs wordt in de basis gevormd door de politiek-juridische dimensie, economische dimensie, sociaal-maatschappelijke dimensie en vitaal burgerschap. Albeda voegt daar twee extra dimensies aan toe: inclusiviteit en duurzaamheid.

Zichtbare ontwikkeling

Albeda heeft de ambitie om een doorlopende en ontwikkelingsgerichte leerlijn voor alle opleidingsjaren in alle opleidingen burgerschap vorm te geven. Hierbij maken we gebruik van formatieve en/of summatieve toetsing, waardoor de student zich bewust wordt van zijn burgerschapsontwikkeling.

Levend en herkenbaar

Het vak burgerschap is levend en herkenbaar voor onze studenten. Naast theoretische kennis als basis streven we er naar de helft van de tijd te leren via praktische en contextrijke activiteiten buiten het leslokaal of door de wereld naar binnen te brengen. Via ons programmabureau organiseren wij ook centraal programma's in het kader van de dimensies en maatschappelijke thema's. Bekende programma's zijn Albeda Next en Identity Talks die samen met partner [FunX](#) georganiseerd worden.

De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord

Colleges bepalen zelf hoe ze de voortgang op burgerschap bij studenten monitoren. Centraal wordt de extra curriculaire studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap gemonitord door Edubadges. Deze badges kunnen op drie niveaus worden uitgereikt: beginner, gevorderd en expert.

Doelstelling 3.3: werken in het mbo blijft aantrekkelijk voor docenten

De visie van Albeda is: zonder de juiste mensen geen goed onderwijs. Daarom investeert Albeda in haar personeel, wat resulteert in een reputatie van aantrekkelijk werkgever en wat terug te zien is in de cijfers. Gemiddeld is het personeel tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden (7,1)¹⁰⁰. Albeda scoort in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) een acht als het gaat om de mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar bij de organisatie wil blijven werken; dat is gelijk aan de benchmark. 85% Van de medewerkers geeft aan de komende jaren graag bij Albeda te willen blijven werken¹⁰¹.

Docenten en andere onderwijsprofessionals bij Albeda krijgen volop kansen voor persoonlijke ontwikkeling en professionalisering. Hen wordt een gericht carrièreperspectief geboden. Daarnaast is Albeda alert op signalen van werkdruk en wordt actief gewerkt aan oplossingen om deze aan te pakken en te verminderen. We geven prioriteit aan investeren in welzijn en professionalisering van onze medewerkers. Om de vacatures in te vullen start Albeda nog deze zomer met een nieuwe arbeidsmarktcampagne en wordt specifiek aandacht besteed aan het werven van

¹⁰⁰ Zie tabel 3.3Ta (tabellenboek in de bijlage).

¹⁰¹ 12% antwoordt neutraal en slechts 3% is het oneens met deze bewering. MTO 2022 zie tabel 3.3Tc (tabellenboek in de bijlage).

zij-instromers. Voor de werving zal extra gebruik gemaakt worden van social media en Albeda-medewerkers als ambassadeurs. Voor het binden en boeien wordt extra geïnvesteerd in het inwerk-, professionaliserings- en begeleidingsprogramma voor nieuwe docenten. Ook in brede zin zal er meer aandacht en tijd gemaakt worden voor de groei- en professionaliseringsmogelijkheden. Het verbeteren van de ervaren werkdruk wordt aangepakt door onder andere slimmer werken, leiderschap (verbinden, waarderen, zichtbaar zijn, erkennen en goede voorbeeld geven) en focus in taken aanbrengen ¹⁰².

Personeelstekorten

Albeda gaat gelijk op in de trendontwikkeling van personeelstekorten. De instroom ¹⁰³ groeit van 183 naar 205 ¹⁰⁴ nieuwe collega's, maar ook Albeda heeft tekorten op de vakgebieden Nederlands, zorgvakken en rekenen. Bij het mobiliteitscentrum van Albeda zijn in 2022 minder vacatures aangemeld: 246 vacatures in 2022 tegen 266 een jaar eerder. Het gemiddelde aantal reacties per vacature nam af van 8,6 in 2021 tot 8,0 in 2022. Met het groeiende docententekort is het belangrijk om te boeien en te binden en Albeda goed te profileren op de arbeidsmarkt. Onze 'employer branding' bestaat uit het bieden van aantrekkelijke voorwaarden, een aansprekende onderwijscultuur, een soepel en boeiend wervingsproces en het benutten van platformen, zoals sociale media, bedrijfswebsites en online vacaturebanken. Voor de zomervakantie van 2023 is een onderscheidende arbeidsmarktcampagne gelanceerd en worden Albeda-medewerkers ingezet als ambassadeur.

Intensiveren en stimuleren van de inzet van zij-instromers

Vanwege het docententekort wordt de inzet van zij-instromers belangrijker. Zowel voor de avo-vakken als de beroepsgerichte vakken. Dit heeft ook een side-effect, namelijk dat bijna 20% van de docenten nog geen Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) of een diploma lerarenopleiding heeft. Dit percentage is de afgelopen jaren flink toegenomen. Albeda onderzoekt hoe we de instroom van zij-instromers kunnen vergroten en wat daarvoor aan (extra) begeleiding nodig is.

De uitval van startende docenten is gestegen naar 31% ¹⁰⁵. Een bekende oorzaak is dat de begeleiding van startend onderwijspersoneel nog de nodige aandacht verdient. Om dat om te buigen is het inwerkprogramma geïmplementeerd dat er onder andere toe moet leiden dat het percentage uitstroom omlaaggaat. Het programma is gericht op:

- Startende docenten die nieuw in dienst komen en nog geen of beperkte (minder dan 2 jaar) onderwijservaring en bevoegdheid hebben.
- Docenten met minimaal twee jaar onderwijservaring en een bevoegdheid die behaald is buiten Albeda (schoolwisselaars).

We faciliteren de docenten om het programma te volgen met een aantal uren dat passend is voor hun specifieke situatie.

De werkdruk is onveranderd hoog met name bij het onderwijzend personeel ¹⁰⁶. Docenten pleiten voor meer ondersteuning, betere werkverdeling en minder administratieve lasten. De ervaren werkdruk zorgt er ook voor dat docenten tijd als de belangrijkste barrière ervaren om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden. De investeringen in de professionalisering, focus in het werk en het verbeteren van de processen en organisatie moeten hier verbetering in brengen.

Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

In het kader van loopbaanontwikkeling voor docenten en onderwijsondersteuners zet Albeda verschillende middelen in om medewerkers te faciliteren zich blijvend te ontwikkelen. Daarbij hoort een passend beloningsbeleid en carrièreperspectief (doorgroeimogelijkheden). Docent Ib kan als startersfunctie worden beschouwd. Het uitgangspunt is dat een docent Ib bij goed functioneren en voldoende ontwikkeling doorgroeit naar docent Ic. Dit wordt op verschillende manieren gestimuleerd. Hiervoor is in 2019 de Notitie loopbaanpaden vastgesteld en in werking gezet.

De volgende stap die Albeda neemt betreft het perspectief in de carrièrepaden van instructeurs en ondersteunend personeel. Daarnaast wordt onderzoek ingezet naar de invulling van de functie van docenten Ic en Id. Op basis van de bevindingen uit het onderzoek zal Albeda haar ambitie (her)formuleren en vertalen in acties. Albeda wil meer ruimte geven om talent te ontdekken. Daarvoor is een eenjarige leergang docent Ic ontwikkeld. In het kader van personeelsplanning is het ook mogelijk om potentiële Ic-docenten alvast voor te bereiden op die stap en

¹⁰² Dit wordt verder uitgewerkt vanuit het strategische thema slimmer werken.

¹⁰³ Zie tabel a3.3Ta1 (tabellenboek in de bijlage).

¹⁰⁴ Zie tabel a3.3Tb (tabellenboek in de bijlage).

¹⁰⁵ Zie tabel a3.3Tc en a3.3Td (tabellenboek in de bijlage).

¹⁰⁶ Zie tabel 3.3tb (tabellenboek in de bijlage).

taken/opdrachten op Ic-niveau te geven en gezamenlijk in te schatten of een ontwikkeltraject in gang kan worden gezet. Daarbij hoort de voorwaardelijke benoeming in Ic. De leergang Ic ondersteunt deze ontwikkeling. Albeda gaat onderzoeken of (startende) docenten via het volgen van de leergang Ic nog beter kunnen worden toegerust op wat er in de praktijk van ze wordt gevraagd.

Streefwaarden in de functiemix

Albeda voldoet enkel voor Ic nog niet helemaal aan de streefwaarden; op de andere niveaus zit de organisatie zelfs ruim boven de norm¹⁰⁷. De ontwikkeling van de inschaling van het onderwijspersoneel¹⁰⁸ laat zien dat de ingezette maatregelen daar de groei laten zien waar het nodig is (Ic/Ic). Dit toont aan dat de het ingezette beleid werkt.

HRM-beleid

Het HRM-beleid van Albeda zet in op een aansprekende onderwijscultuur, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en het binden en boeien van medewerkers, waarbij een actief scholingsbeleid, duurzame inzetbaarheid en carrièreperspectief een belangrijke rol spelen. Albeda vindt het belangrijk om gedeelde normen en waarden te hebben en dat iedereen binnen Albeda wordt gestimuleerd/kansen krijgt zich te ontwikkelen. HRM kent een doorlopend programma op vitaliteit, verlaging ziekteverzuim, fysieke en mentale gezondheid en een goede werk-privé balans. Het mobiliteitscentrum biedt maatwerk aan iedere medewerker. De strategische personeelsplanning zorgt voor een goede aansluiting tussen ons personeelsbeleid en toekomstige ontwikkelingen. Albeda kent een goede spreiding in de functiemix. Voor de opvang van tijdelijke uitval wordt een flexpool opgezet.

Evidence based

HRM zet op de verschillende onderdelen onderzoek in om met betrokkenen vast te stellen welke interventies nodig zijn. Zo wordt onderzocht wat redenen zijn dat medewerkers werkdruk ervaren, maar bijvoorbeeld ook welke professionaliseringsbehoefte medewerkers hebben. De uitkomsten van deze onderzoeken worden gebruikt voor het optimaliseren van het beleid en het aanvullen van de professionaliseringsactiviteiten. Ook zal worden bekeken hoe meer uniformiteit, standaardisering en eenvoud in plaats van complexiteit kan bijdragen aan het verlagen van de werkdruk in aansluiting op en volgend uit het strategische programma slimmer werken.

Professionaliseringsbeleid

Het doel van het professionaliseringsbeleid is het verder ontwikkelen en begeleiden van al onze medewerkers om samen een topschool te worden en onze docenten te ontwikkelen tot topdocenten. De professionalisering richt zich zowel op de kwaliteit (versterken van het pedagogisch en didactisch vakmanschap, begeleiding en taal en rekenen) als op het ontwikkelperspectief voor de onderwijsprofessionals (loopbaanpaden en bijbehorende ontwikkeltrajecten voor de doorgroei Ib-Ic-Ic). Sinds 2018 heeft Albeda een eigen Albeda Academie van waaruit de vrijwillige en verplichte professionaliseringsactiviteiten voor de medewerkers worden georganiseerd.

Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden

De cijfers van de Albeda Academie 2022 op een rij;

- Er zijn 210 trainingen/masterclasses/leergangen georganiseerd, waaraan 1810 collega's hebben deelgenomen.
- Er zijn 246 trainingen aangeboden op maat of als teamactiviteit. Hier hebben 813 medewerkers aan deelgenomen.
- E-learning heeft de meeste deelnemers getrokken: 3.350 medewerkers.

De afgelopen twee jaar heeft de Albeda Academie veel aandacht geïnvesteerd in blended learning. Daarmee zijn grote stappen gezet waar het gaat om toegankelijkheid, flexibiliteit, kostenbesparing en een betere betrokkenheid van medewerkers. Door het combineren van verschillende leermethoden en -technieken kunnen effectieve en efficiënte opleidingsprogramma's opgezet worden.

Doelstelling 3.4: mbo volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner

Onderzoek en innovatie spelen een belangrijke rol bij Albeda en worden beiden gezien als belangrijk middel voor de ambities op alle drie de prioriteiten en daarmee het studiesucces van studenten.

We innoveren ons onderwijs, zodat we kunnen inspelen op:

- De veranderingen in de maatschappij en het werkveld, zodat onze studenten de juiste kennis en vaardigheden leren.
- De sterk uiteenlopende behoeftes van de diverse studentpopulatie.

¹⁰⁷ Zie tabel 3.3Td en 3.3Te (tabellenboek in de bijlage).

¹⁰⁸ Zie grafiek 3.3Ga (tabellenboek in de bijlage).

Digitalisering is daarin een belangrijke ontwikkeling die de innovatie ondersteunt. Digitalisering van het onderwijs maakt het mogelijk om beter in te spelen op de studentbehoefte en vergroot de toegankelijkheid van het onderwijs. Verder wordt digitalisering ingezet om de onderwijsprocessen efficiënter en effectiever te organiseren (strategische pijler slimmer werken) en ook meer data-informed te werken.

Onderzoek wordt een steeds belangrijker instrument voor Albeda. Verschillende vormen van onderzoek worden ingezet voor onder andere evidence informed-beleidsvorming en visieontwikkeling en onderwijsontwerp. Op basis van de data wordt het onderwijs en het beleid gemonitord en gesignaleerd waar mogelijke bijsturing nodig is. Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van bestaand onderzoek (secundaire data), maar Albeda initieert ook eigen onderzoek vanuit de practoraten. Bovendien wordt veel geparticipeerd in onderzoeken van andere onderwijsinstellingen. Ook onderzoek door docenten in de eigen organisatie wordt gestimuleerd: Albeda kent een onderzoeknetwerk en onderwijsprofessionals worden gestimuleerd een master te behalen waarin onderzoek een belangrijk onderdeel is.

Practoraten

Albeda heeft inmiddels drie practoraten:

- [Practoraat leerwerkplaatsen](#): dit practoraat is al vier jaar actief. Naast het monitoren van de implementatie en effectiviteit van de leerwerkplaatsen van Albeda houdt het practoraat zich ook bezig met het inzetten van praktijkgericht onderzoek ten behoeve van het ontwerp van het onderwijs op de leerwerkplaatsen.
- [Practoraat betekenisvol werken en leren in de hospitality](#): dit practoraat is onderdeel van de PPS [Hospitality Innovation Campus](#). Dit practoraat heeft de startprocedure net afgerond.
- [Practoraat gelijke kansen](#): dit practoraat is in oprichting.

Ondanks dat de twee laatste practoraten formeel nog in oprichting zijn, zijn beide al actief met onderzoek. Momenteel worden de mogelijkheden voor een nieuw practoraat in de zorg onderzocht. Bij alle practoraten wordt gezocht naar samenwerking in de regio, zowel met andere practoraten als met lectoraten uit het ho. Albeda werkt samen met ROC Mondriaan en Zadkine aan de oprichting van het practoraat sociaal werk.

Publiek private samenwerking (PPS) vanuit het Regionaal Investerings Fonds (RIF)

Regionale samenwerking is voor Albeda cruciaal om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te optimaliseren. Albeda is daarom penvoerder is drie RIF-trajecten:

- [Zorg Innovatie Academie \(ZIA\)](#)
- [Hospitality Innovation Campus \(HIC\)](#)
- [Talenthub op Zuid](#)

Daarnaast participeert Albeda met de Bakery Innovation Academy in de [Food Innovation Academy](#).

Albeda streeft er naar het hoogst mogelijke uit de student te halen en stemt het aanbod daarop af. Dat geldt voor alle studenten: kwetsbare jongeren, de goed presterende reguliere student en de excellente student. Daarom investeert Albeda in studentparticipatie: samen met de studenten werken aan goed onderwijs. Niet over de student praten maar met hen in gesprek gaan. Dat geldt ook voor de samenwerking met de ouders en verzorgers van de studenten en het werkveld. De maatschappelijke opdracht is zo complex dat we die alleen samen aan kunnen gaan.

Excellentiemogelijkheden

De vakwedstrijden van de Skills Heroes zijn een belangrijk instrument van Albeda op het vlak van excellentie mogelijkheden. Zowel landelijk als internationaal nemen Albeda-studenten succesvol deel. Andere mogelijkheden die excellente studenten krijgen om zich extra te ontwikkelen zijn: het mbo-ambassadeurschap, internationaliseringsmogelijkheden, aanbod van Albeda Next. Maar ook de mogelijkheid om de opleiding te versnellen, dubbel te kwalificeren of bijvoorbeeld de taal op een hoger niveau te halen.

7. Sterktes en ontwikkelpunten

De belangrijkste issues die uit de interne analyse naar voren zijn gekomen, staan samengevat in onderstaande tabel. Deze punten geven richting aan de Albeda-specifieke ambities en te treffen maatregelen in de kwaliteitsagenda.

Sterktes (in regionale samenwerking & Albeda)	Ontwikkelpunten (in regionale samenwerking & Albeda)
Heel Rotterdam Leest.	Meer delen en samenwerken op de gemeentelijke en landelijke investeringen in de gelijkwaardige positie van mbo-studenten en het bevorderen van onderzoek en innovatie in het mbo.
Rotterdams netwerk Internationaliseerders.	Positioneren aanpak excellentietrajecten.
Kennisdelingsplatform vsv.	Studiesucces verder verbeteren.
Programma vsv Rijnmond 2020-2024 en samenwerking tussen de partijen.	Studenttevredenheid van gemiddeld naar uitstekend.
Samenwerking RAc.	Aanpak vsv leidt nog niet tot afname vsv.
Vrije zones economisch domein, onderwijsassistent en pabo.	Inzet op wegwerken taal- en rekenachterstanden.
Programma voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding in Rotterdam-Zuid (NPRZ).	Inzet op begeleiding en ondersteuning studenten.
Albeda en Zadkine werken samen met SBB aan een 'Hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werk-/bpv-plek'.	Maatwerk bieden in aansluiting op behoeftes van de student gedurende de studentreis.
Albeda Next.	Monitoring, borging en sturing op ingezette programma's.
Strategische samenwerkingen op onderzoek en innovatie (drie RIF-trajecten, drie practoraten, 1 in onderzoek).	Bijblijven van onderwijsprofessionals bij snelle technologische en sociaal maatschappelijke veranderingen
Internationaliseringsaanpak	Meer / betere begeleiding van startende docenten
Goed functionerende medezeggenschap (OR, SR, RvT, supportplatform, adviesraden werkveld	Relatief hoge werkdrukervaring, waardoor ook ervaren wordt dat er onvoldoende tijd is voor ontwikkeling.
Aandacht voor kansgelijkheid en inclusie.	Nog niet alle studenten bereikt (18%) die wel hulp nodig hadden.
Aanbod professionaliseringsactiviteiten Albeda.	Minder dan de helft van de studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de studie.
Aandacht voor en hoge waardering van doorgroeimogelijkheden.	Startersresultaat mbo deels onder de inspectienorm.
Albeda is in het bezit van het certificaat Veilige School Rotterdam.	Studenten niet tevreden over lob-begeleiding.
Kennisdeling o.g.v. financiële gezondheid.	Nog geen regionale samenwerking op melden en opvolgen stagediscriminatie en -misstanden op de leer-/bpv-plek.
Integrale aanpak begeleiden en ondersteunen & ondersteuningsstructuur.	Tevredenheid taal- en rekenonderwijs nog niet hoog genoeg.
Samenwerking op voorlichting kansrijke beroepen.	Kwaliteit onderwijs afhankelijk van de kwaliteit en inzet van individuele docenten.

Belangrijkste conclusies

De omgeving van het mbo-onderwijs in de regio wordt, zoals aangetoond in de regionale analyse, steeds complexer: de studentpopulatie verandert en heeft te maken met steeds meer problematiek. Aan de andere kant is er een snel ontwikkelende arbeidsmarkt met grote kwantitatieve en kwalitatieve tekorten. Daarin spelen de onderwijsprofessionals en integrale samenwerking om dit aan te pakken een cruciale rol. Op veel vlakken bestaat reeds goede samenwerking die wordt uitgebouwd, maar op een aantal vlakken (zoals de positie van de student) is daar nog terrein te winnen. Verder heeft studiesucces (en dus vsv) de aandacht. Daarbij gaat het niet alleen om de uitvoering van onderwijs, maar om de begeleiding van jongeren gedurende de hele studiereis: van keuze van de studie tot begeleiding tijdens het onderwijs en begeleiding naar een passende vervolgstap. Ook hier gebeurt al veel, maar wordt dat nog niet altijd voldoende onder de aandacht gebracht. Daar waar extra aandacht nodig is zorgen Albeda Zet de Toon en het studiesuccesprogramma dat er ruimte en tijd is om hier concrete evidence informed aanpakken te gaan realiseren. Veel van deze programma's zijn nog in de onderzoek- en planfase.

Bijlagen



8. Bronnenlijst

Aanvalsplan schoolverlaters
Actieplan Kwetsbare Rotterdammers, 2019-2022
Albeda notitie loopbaanpaden, 2019
Albeda Servicedocument BPV
Albeda verbeterplan BPV
Albeda zet de Toon, samen op weg naar de toekomst
Arbeidsmarktinzicht.nl/content/states/index/22656
Beroepskeuze
Bron: Monitor Rijnmond Werkt door, 2023 #2)
Canon beroepsonderwijs, 2020
Convenant 'Samen werken aan een betere aansluiting vo-mbo
Cyberbeeld Rotterdam 2022
De Staat van het onderwijs 2022
DESTEP Albeda juni 2022
Digiwerkplaats Rijnmond
Dorotterdam.com/nl-nl
Drempelloze doorstroom mbo-opleiding Onderwijsassistent naar Pabo - OnderwijsO10
DUO - Open onderwijsdata
Eur.nl/en/upt/media/2022-03-evr2022
EVR 2022
Extra geld voor financiële educatie op scholen Nieuwsbericht Rijksoverheid.nl
https://arbeidsmarktinzicht.nl/roa-onderzoek-leven-lang-ontwikkelen-in-nederland
https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard
https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard
Inspiratierapport SBB mbt circulaire economie
Instellingsrapportage NP Onderwijs 2023
Integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning inclusief leidraad ondersteuning Albeda
Jongeren en het zorgen voor hun morgen. Een toekomst koesteren, Nationale Jeugdgraad 2022
Kennisnet.nl/artificial-intelligence-dringt-door-tot-alle-lagen-van-de-samenleving
Manifest Vrije Zones voor het economisch beroepsonderwijs
Mbo-werkagenda
Mentale gezondheid van onze allemaal, Rijksoverheid 2022
Nationalevacaturebank.nl/werkgever/informatie/arbeidsmarkt-ontwikkelingen/de-8-belangrijkste-trends-op-de-arbeidsmarkt-in-2022
OnderzoekO10 - Bevolking - Rotterdam
OnderzoekO10 - Bevolking - Rotterdam
OnderzoekO10 - Bevolking - Rotterdam
Opgroeien, opvoeden en ontwikkelen in het Rijnmond van 2030, toekomstverkenning en ambities. Reframing_x_Bondgenoten_toekomstverkenning.pdf (meerrotterdamrijnmond.nl)
Practoraten op de kaart - Practoraten.nl
Programma VSV Rijnmond 2020-2024
Protocol 'Hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werkplek / BPV-plek', SBB, Albeda en Zadkine
Rapport-seks-onder-je-25ste-spread-versie-24-mei.pdf
Realisatieplan Albeda zet de Toon
Regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten 2020-2024
Regio in beeld Rijnmond, november 2022.
Regionaal programma Samen verder in der regio Rijnmond (Gemeenten arbeidsmarktregio Rijnmond (WEB)

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)
Richard van Hooijdonk 22 trends
Rijnmondinzicht.nl
Rotterdamse Onderwijs Agenda 2023
Staatvanrijnmond.nl
Stagepact mbo 2023-2027
Stichting Lezen, 2020
Strategisch project Laaggeletterdheid 2021
Studentenpeiling NP Onderwijs: mbo-ho Onderzoeksnotitie, Nationaal Programma Onderwijs, april 2022
Tweede voortgangsrapportage gezond en veilig december 2022.pdf
UWV, Beroepskeuze (werk.nl)
Veiligheid in en om het onderwijs, gemeente Rotterdam
Verbeteragenda passend onderwijs
Werk.nl/imagesdxa/regio in beeld 2022 rijnmond tcm95-442424.pdf , demografische druk (druk van niet werkende op werkende)
Werk.nl
Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie Nieuwsbericht Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl)
Wijkprofiel.rotterdam.nl/nl/2022/rotterdam
Wijkprofielen 2022: Vertrouwen in overheid daalt, Rotterdammers willen elkaár wel meer helpen - Rijnmond
www.ggdrotterdamrijnmond.nl
www.rotterdampas.nl
www.zuid-holland.nl/actueel/nieuws/juli-2023/nieuwe-subsidieregeling-stimuleert-lokale-energie/

9. Tabellenboek

Vooraf

In dit tabellenboek staan alle tabellen en grafieken die gebruikt zijn voor de analyse. Deze zijn per doelstelling geordend, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen verplichte indicatoren (conform de regeling) en aanvullende data (indien van toepassing). Daar waar de regeling geen verplichte indicatoren stelt is dit vermeld. Achterin het tabellenboek staan grafieken die zijn gebruikt voor de destop in de regionale analyse (geen verplichte indicatoren volgens de regeling).

Positie Techniek College Rotterdam

In 2016 is een overeenkomst ondertekend tussen Zadkine en Albeda. In deze overeenkomst is vastgelegd dat beide instellingen samen zullen zorgen voor het technisch onderwijs in de Rijnmond-regio, waarbij ze gezamenlijk de kosten en risico's dragen via een samenwerkingscollege. Dit samenwerkingscollege, Techniek College Rotterdam, is geen zelfstandige juridische entiteit en heeft dus geen eigen BRIN-nummer. De colleges van bestuur van beide onderwijsinstellingen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de (onderwijs) resultaten van Techniek College Rotterdam. Aangewezen bestuurders vanuit de colleges van bestuur vormen gezamenlijk het bestuurlijke aanspreekpunt in de stuurgroep Techniek College Rotterdam.

De Techniek College Rotterdam-studenten staan ingeschreven bij Albeda en Zadkine. Deze constructie leidt ertoe dat gegevens en informatie omtrent Techniek College Rotterdam in de kwaliteitsagenda bij zowel Zadkine als Albeda zijn opgenomen. Denk hierbij aan de open onderwijsdata van DUO voor de analyse en de indicatoren en de streefwaarden voor de doelstellingen. Om sturing te geven aan de bijdrage van Techniek College Rotterdam aan de doelstellingen van Albeda en Zadkine - die onderling kunnen verschillen - legt de directie van Techniek College Rotterdam verantwoording af aan de gezamenlijke colleges van bestuur (stuurgroep). Techniek College Rotterdam maakt hier haar bijdrage inzichtelijk. Dit inzicht vormt de input voor de planning & controlcyclus.

Voor de kwaliteitsagenda zijn in de bron data van Techniek College Rotterdam verwerkt. Alle tabellen en grafieken zijn dus **inclusief** Techniek College Rotterdam. Bij de uitkomsten van het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO, prioriteit 3.3) worden de Techniek College Rotterdam-resultaten afzonderlijk opgenomen. Dit onderzoek heeft de directie van Techniek College Rotterdam zelf laten uitvoeren. Ook enkele Albeda-specifieke indicatoren, zoals bij instroom van nieuw personeel en uitval van startende docenten, zijn de data van Techniek College Rotterdam buiten beschouwing gebleven.

9.1. Prioriteit 1: bevorderen van de kansengelijkheid

Doelstelling 1.1: bevorderen kansengelijkheid

Verplicht

Geen verplichte indicatoren bij dit onderdeel.

Aanvullend

Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar).

Tabel 1.1T: deelname internationaliseringsactiviteiten Albeda

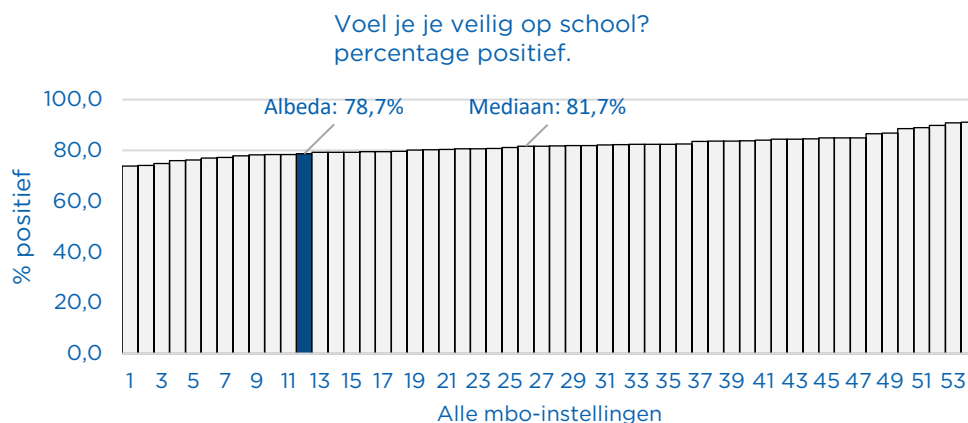
Activiteit	Studenten	Medewerkers
Internationaal project, studiereis	395	89
Internationale bpv	68	
Professionalisering		31

Bron: cijfers over 2022, bureau internationalisering Albeda juni 2023

Doelstelling 1.2: verbeteren studentenwelzijn

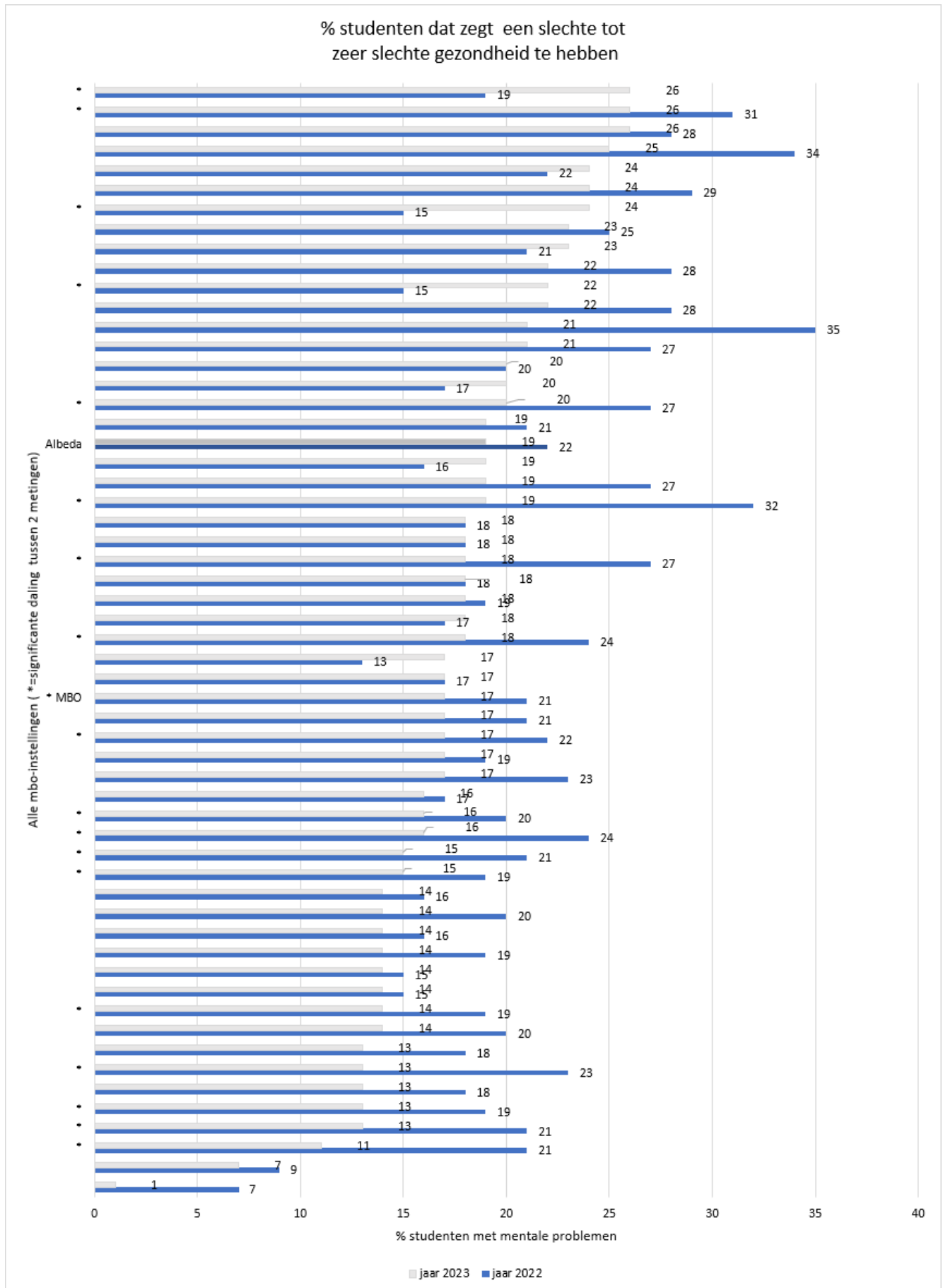
Verplicht

Grafiek 1.2Ga: ervaren veiligheid op school



Bron: Job 2022

Grafiek 1.2Gb: ervaren mentale gezondheid



Bron: studentenpeiling NP Onderwijs maart 2023

Doelstelling 1.3: met name gericht op vsv

Verplicht

Tabel 1.3Ta: aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)

		Vsv'ers per jaar				
Leerweg	Niveau	2017/'18	2018/'19	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
Bol	1	173	153	140	154	162
	2	277	316	244	262	297
	3	142	139	114	145	159
	4	364	373	284	330	496
Bbl	1	14	15	14	19	17
	2	47	65	74	73	83
	3	42	69	50	62	60
	4	6	15	9	17	10
Albeda totaal		1065	1145	929	1062	1284

Bron: Duo open onderwijsdata juni 2023

Tabel 1.3Tb: aandeel nieuwe voortijdig schoolverlaters van de vsv-populatie per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)

		Vsv'ers per jaar in % van de populatie				
Leerweg	Niveau	2017/'18	2018/'19	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
Bol	1	22,8%	20,1%	16,5%	19,2%	21,3%
	2	10,0%	11,3%	9,5%	9,9%	11,8%
	3	4,9%	5,3%	4,7%	6,4%	7,9%
	4	5,1%	5,1%	3,6%	3,8%	5,7%
Bbl	1	40,0%	31,3%	29,8%	34,5%	26,6%
	2	13,3%	16,6%	18,2%	15,8%	17,6%
	3	5,3%	8,5%	7,1%	8,9%	9,3%
	4	1,9%	4,1%	2,2%	4,2%	2,8%
Albeda totaal		7,1%	7,5%	6,1%	6,7%	8,3%

Bron: Duo open onderwijsdata juni 2023

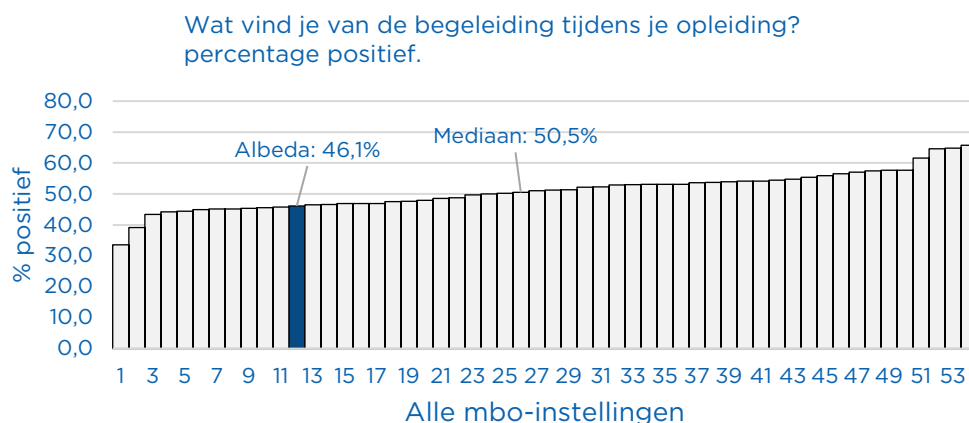
Tabel 1.3Tc: aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg). Voor meer inzicht zijn ook de gegevens van niveaus 3 en 4 inbegrepen.

Leerweg	Niveau	Uitstromers	werknemer voor meer dan 12 u p.w.	aandeel in procenten
Bol	Entreeopl.	190	60	32%
	Niveau 2	540	290	54%
	Niveau 3	570	380	67%
	Niveau 4	1.370	990	72%
	Totaal bol	2.670	1.730	65%
Bbl	Entreeopl.	60	30	50%
	Niveau 2	370	290	78%
	Niveau 3	690	580	84%
	Niveau 4	600	560	93%
	Totaal bbl	1.720	1.470	85%
Totaal	Albeda	4.390	3.200	73%

Bron: Duo open onderwijsdata, CBS, bewerking OCW.

NB. Hier wordt gekeken naar de uitstroom met of zonder diploma in relatie tot een baan. Er is niet gekeken of de baan gerelateerd is aan de gevolgde opleiding.

Grafiek 1.3Ga: het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding



Bron: Job 2022

Tabel 1.3Td: het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding uitgesplitst naar opleidingsniveau

Niveau	Tevreden en zeer tevreden
entreeopleiding	74,7%
niveau 2	54,7%
niveau 3	45,9%
niveau 4	40,7%
Albeda	46,1%

Bron: Job 2022, bewerking Albeda

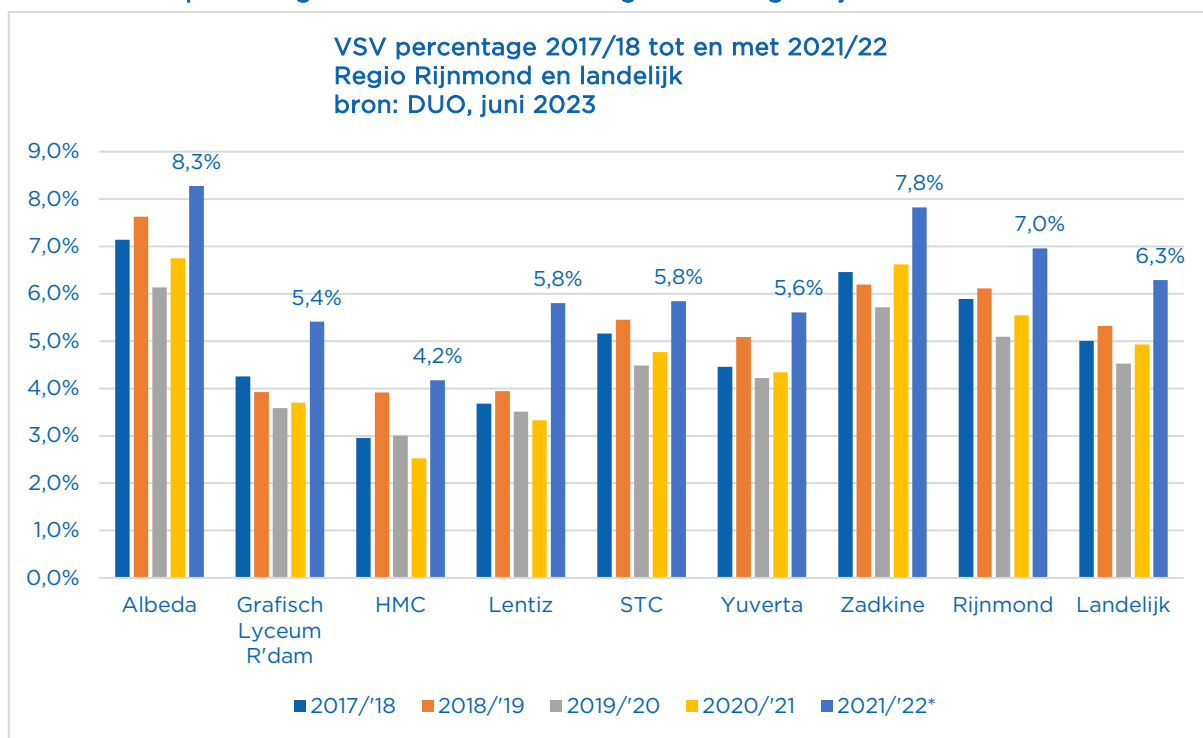
Tabel 1.3Te: hulp vanuit de instelling om op schema te blijven/komen (2023)

	Albeda	NL
geen hulp gehad, wel nodig	18%	15%
geen hulp gehad, niet nodig	27%	30%
hulp gehad	55%	54%
Totaal	100%	100%

Bron: Studentenpeiling NP Onderwijs 2023, Instellingsrapportage

Aanvullend

Grafiek 1.3Gb: percentages VSV van mbo-instellingen in de regio Rijnmond



*= voorlopig

Tabel 1.3Tf: Verhoudingscijfers VSV naar leerweg en niveau: Albeda, 2021/'22 en de afgeleide streefwaarden voor 2026/'27.

Leerweg	Niveau	Streefwaarden	
		2021/'22*	2026/'27
BOL	1	21,3%	16%
	2	11,8%	9%
	3	7,9%	6%
	4	5,7%	4%
BBL	1	26,6%	20%
	2	17,6%	13%
	3	9,3%	7%
	4	2,8%	2%
Albeda totaal		8,3%	6%

Bron: DUO, open onderwijsdata, augustus 2023, bewerking Albeda.

De streefwaarden zijn afgeleid van de landelijke streefwaarden die neerkomen op een daling van ca. 25%. Dat percentage is ook toegepast op de uitsplitsing in de tabel. De percentages zijn daarna afgerond.

Doelstelling 1.4: Soepele doorstroom vmbo-mbo-hbo

Verplicht

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) en in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo. Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2. In de onderstaande tabel kijken we naar de beroepsopleidingen die door Albeda worden aangeboden binnen de gekozen domeinen. De domeinen zijn:

- Informatie en communicatietechnologie
- Techniek en procesindustrie
- Transport, scheepvaart en logistiek
- Zorg en welzijn.

De domeinen worden ook wel hoofdgroepen genoemd, ze bestaan uit de bc-opleidingscodes.

Tabel 1.4Ta: startersresultaat van de gekozen beroepsopleidingen binnen de gekozen domeinen, specifiek voor Albeda

	Startersresultaat studiejaar		
	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
Informatie en communicatietechnologie	0,82	0,77	0,73
ICT support	0,81	0,76	0,75
IT systems and devices	0,85	0,75	0,72
Software development	0,72	0,82	0,70
Techniek en procesindustrie	0,85	0,83	0,74
Metaalbewerken	0,91	0,86	0,70
Middenkader engineering	0,82	0,81	0,79
Service- en onderhoudstechniek	0,79	0,80	0,76
Transport, scheepvaart en logistiek	0,75	0,81	0,65
Logistiek	0,75	0,81	0,65
Zorg en welzijn	0,85	0,85	0,83
Apothekersassistent	0,83	0,88	0,87
Dienstverlening	0,87	0,89	0,84
Doktersassistent	0,94	0,90	0,89
Instructeur mbo	0,93	0,93	0,93
Maatschappelijke Zorg	0,74	0,79	0,79
Mbo-Verpleegkundige	0,86	0,83	0,83
Pedagogisch werk	0,86	0,86	0,83
Sociaal werk	0,91	0,86	0,85
Verzorgende IG	0,83	0,82	0,78
Albeda v.w.b. gekozen beroeps opleidingen	0,84	0,84	0,81
Albeda totaal, alle opleidingen	0,82	0,82	0,79

Bron: MBO raad, juni 2023

* = voorlopige cijfers. 2020/'21 = studiejaar, beginnend in 2020 en eindigend in 2021.

Tabel 1.4Tb: studiesucces in het hbo van mbo-doorstromers 2018/'19-2020/'21*. Het betreft de gekozen beroepsopleidingen binnen de gekozen domeinen, specifiek voor Albeda.

	Aandeel succes na eerste jaar hbo		
	2018/'19	2019/'20	2020/'21*
Informatie en communicatietechnologie			
IT systems and devices	0,84	0,80	0,78
Software development	0,78	0,78	0,90
Techniek en procesindustrie			
Middenkader engineering	0,68	0,83	0,95
Service- en onderhoudstechniek	0,75	.	0,83
Transport, scheepvaart en logistiek			
Management transport en logistiek	.	.	.
Zorg en welzijn			
Apothekersassistent	0,89	1,00	0,87
Doktersassistent	0,86	1,00	1,00
Mbo-Verpleegkundige	0,86	0,78	0,76
Praktijkopleider			.
Maatschappelijke Zorg	0,68	0,70	0,75
Pedagogisch werk	0,81	0,66	0,78
Sociaal werk	0,91	0,74	0,63
Instructeur mbo		1,00	1,00
Albeda , voor alle opleidingen en domeinen	0,82	0,81	0,81

Bron: DUO open data

* = voorlopige cijfers.

2020/'21 = studiejaar, beginnend in 2020 en eindigend in 2021.

NB: Tabel 1.4.Tb heeft minder beroepsopleidingen dan tabel 1.4Ta. De reden is dat in tabel 1.4Ta niveau 2 beroepen staan. Deze stromen niet door naar het hbo (bijvoorbeeld ICT support).

Doelstelling 1.5 Verminderen laaggeletterdheid

Verplicht

Geen verplichte indicator.

Aanvullend

Tabel 1.5T: laaggeletterdheid in de Arbeidsmarkt regio Rijnmond per gemeente

Gebied, gemeente	Percentage laaggeletterdheid
Nederland	12%
Arbeidsmarkt Regio Rijnmond	16%
Rotterdam	19%
Schiedam (<i>hoogste van NL</i>)	32%
Westvoorne	7%
Brielle	7%
Goeree Overflakkee	10%
Hoeksche Waard	7%
Nissewaard	12%
Barendrecht	7%
Ridderkerk	11%
Capelle aan den IJssel	13%
Maassluis	13%
Albrandswaard	7%
Westland	13%
Krimpen aan den IJssel	13%
Krimpenerwaard	10%
Zuidplas	10%
Pijnacker-Nootdorp	9%
Lansingerland	3%

Bron: <https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard>

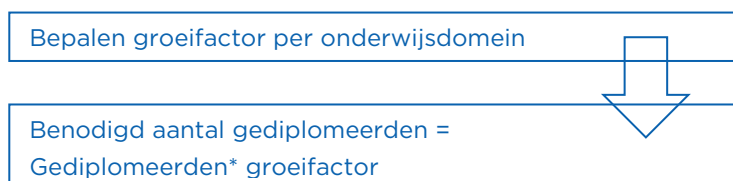
De geletterdheid van personen tussen de 16 en 65 jaar is vastgesteld aan de hand van hun scores (schaal 0 - 500) in het PIAAC-onderzoek. Hierbij is een score van 225 of lager als laaggeletterd geclassificeerd, met een uitsplitsing naar mild laaggeletterden (scores van 225 tot en met 200) en sterk laaggeletterden (scores lager dan 200). De huidige definitie van laaggeletterdheid omvat niet de groepen laaggecijferden en mensen met lage digitale vaardigheden.

9.2. Prioriteit 2: versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Doelstelling 2.0: versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Regionale prognose benodigde diploma's

Voor het bepalen van de toekomstige arbeidsvraag is een aantal stappen gezet. Schematisch:



1. Bepalen van de groeifactor

Voor het verkrijgen van een toekomstbeeld van de arbeidsvraag, is onderzoek verricht naar meerjarige prognoses voor de verschillende beroepsopleidingen. Een aantal prognoses is tot stand gekomen via de *Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023)*. Voor beroepsopleidingen waarvoor geen meerjarige prognoses beschikbaar zijn, is aanvullend onderzoek verricht. Samen met de strategisch adviseur van 'Rijnmond Werkt Door' is een verdieping naar beroepen en sub-sectoren gemaakt aan de hand van de ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online. Voor dit aanvullende onderzoek hebben we gekeken naar beroepsklassen en opleidingscategorïeën waarvan alleen op landelijkniveau gegevens beschikbaar zijn. Van deze gegevens zijn de meerjarige groeipercentages berekend. De groeifactoren en de gehanteerde uitgangspunten worden in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 2.0Ta: afleiding van de groeifactoren voor de opleidingsdomeinen

Onderwijsdomein	Meerjarige prognose groeifactor	Meerjarige groeiprognoses, vervanging en uitbreiding, vanuit sectoren en beroepsklassen.
Zorg en Welzijn	3%	Zorg en welzijn: 3.2 % Onderwijs: 2,2% <i>Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023)</i>
Techniek en Procesindustrie	2-3% (10% afspraak)	Metaalindustrie en industrie: 2-3 % <i>Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023)</i> Technische beroepen: 3% <i>Bron: ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online</i> Naast de prognoses is er een afspraak gemaakt met het Nationaal Programma Rotterdam Zuid: 10% groei op de instroom. <i>Bron: Uitvoeringsplan NPRZ 20203-2027.</i> We hanteren dit percentage voor het opleidingsdomein.
Informatie en Communicatie Technologie	5%	<i>Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023)</i>
Transport, opslag en logistiek	5%	Vervoer en opslag: lichte daling (geen % genoemd) <i>Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023)</i> Transport en logistieke beroepen: 7% <i>Bron: ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online</i> We zien hier twee bronnen met een grote spreiding: van lichte daling naar 7 %. We hanteren 5% voor het opleidingsdomein.

De meerjarige prognoses per opleidingsdomein (tweede kolom) beschouwen we als de groeifactor waarmee het aantal afgestudeerden jaarlijks zou moeten toenemen om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen. De groeicijfers hebben betrekking vervangings-en uitbreidingsvraag.

2. Selecteren van de beroepsopleidingen binnen de domeinen

Binnen elk domein zijn vervolgens de beroepsopleidingen geselecteerd. Hierbij hebben we een minimum van 30 benodigde afgestudeerden per opleiding als criterium gesteld. Enkele uitzonderingen zijn gemaakt zoals voor de opleiding Koude en klimaatsystemen. Hier is de aanname dat de arbeidsmarkt vraag snel toeneemt.

3. Benodigd aantal gediplomeerden voor de arbeidsmarkt

We hebben het vereiste aantal diploma's voor de jaren 2024-2027 berekend en de resultaten afgerond op een tiental. Deze aanpak is in lijn met de methodologie die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert.

Verplicht

Tabel 2.0Tb: benodigde gediplomeerden (zie pagina 38) voor de arbeidsmarkt van Albeda, Grafisch Lyceum Rotterdam, STC en Zadkine, uitgesplitst naar de vier geselecteerde domeinen met daarbinnen de beroepsopleidingen.

Regio	Gerealiseerde diploma's		Aantal benodigde diploma's (prognose)				
	2020/'21	2021/'22*	2022/'23	2023/'24	2024/'25	2025/'26	2026/'27
Informatie en communicatietechnologie	591	554	580	620	630	650	700
ICT-support	88	98	100	110	110	110	130
IT-systems and devices	286	270	280	300	310	320	330
Software development	217	186	200	210	210	220	240
Techniek en procesindustrie	698	625	710	760	830	930	1010
Infratechniek	96	90	100	110	120	130	150
Infratechniek (kader)	41	32	40	40	40	50	50
Koude en klimaatsystemen	8	14	20	20	20	20	20
Mechatronica	28	24	30	30	30	40	40
Metaalbewerken	99	98	110	120	130	150	160
Middenkader engineering	88	78	90	90	110	110	130
Operationele techniek	168	136	150	160	180	200	220
Procestechniek	42	33	40	40	40	50	50
Service- en onderhoudstechniek	76	76	80	100	100	120	120
Werktuigkundige installaties (montage)	52	44	50	50	60	60	70
Transport, scheepvaart en logistiek	1246	1113	1150	1240	1280	1340	1440
Binnenvaart	170	109	110	110	130	130	140
Goederenvervoer	48	59	60	70	70	70	80
Havenlogistiek	206	219	230	240	250	270	290
Havenoperaties	158	85	90	90	90	90	120
Logistiek	258	289	300	330	330	350	370
Management transport en logistiek	200	143	150	160	160	170	180
Maritiem officier	155	126	130	140	150	160	160
Maritieme techniek	24	33	30	40	40	40	40
Railvervoer	27	50	50	60	60	60	60
Zorg en welzijn	3859	4094	4220	4350	4490	4610	4750
Apothekersassistent	116	118	130	130	130	130	130
Dienstverlening	1059	1125	1160	1190	1230	1270	1310
Doktersassistent	138	119	120	120	130	140	140
Instructeur mbo	73	43	40	50	50	50	50
Maatschappelijke Zorg	540	567	590	610	630	640	660
Mbo-Verpleegkundige	374	480	490	510	520	540	560
Pedagogisch werk	717	748	770	800	820	840	860
Sociaal werk	183	251	260	260	280	280	290
Tandartsassistent	59	68	70	70	70	80	80
Verzorgende IG	600	575	590	610	630	640	670
Totaal regio	6394	6386	6660	6970	7230	7530	7900

Bron: DUO-IP.

Tabel 2.0Tb2: Benodigde gediplomeerden voor de arbeidsmarkt uitgesplitst naar de vier geselecteerde domeinen met daarbinnen de prognoses voor de instellingen afzonderlijk

	gerealiseerde diploma's		Aantal benodigde diploma's (prognose)				
	2020/'21	2021/'22*	2022/'23	2023/'24	2024/'25	2025/'26	2026/'27
Informatie en communicatietechnologie	591	554	580	620	630	650	700
Albeda	213	192	210	210	220	220	240
Grafisch Lyceum R'dam	117	132	130	150	150	160	170
Zadkine	261	230	240	260	260	270	290
Techneek en procesindustrie	698	625	710	760	830	930	1010
Albeda	199	185	210	230	250	280	300
STC	168	136	150	160	180	200	220
Zadkine	331	304	350	370	400	450	490
Transport, scheepvaart en logistiek	1246	1113	1150	1240	1280	1340	1440
Albeda	59	51	50	60	60	60	70
STC	1088	968	1000	1070	1110	1170	1250
Zadkine	99	94	100	110	110	110	120
Zorg en welzijn	3859	4094	4220	4350	4490	4610	4750
Albeda	2588	2855	2940	3040	3120	3210	3310
Zadkine	1271	1239	1280	1310	1370	1400	1440
Totaal regio	6394	6386	6660	6970	7230	7530	7900

Bron: DUO-IP.

NB: benodigde diploma's zijn gebaseerd op geschatte groeifactoren per domein.

Twee indicatoren op regioniveau

1. Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/'20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021.
2. (extra) Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer (Arbeidsmarktrendement).

Tabel 2.0Tc: aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-*gediplomeerden* (2019/'20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021.

In de tabel staat het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding (kolom schatting). De beroepsopleidingen in de tabel zijn de geselecteerde opleidingen nodig voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	% Aansluiting		
			Schatting	Ondergrens	Bovengrens
ICT	GLR	Applicatieontwikkeling*	33	14	52
	Albeda	Applicatieontwikkeling*	49	17	80
	Zadkine	Applicatieontwikkeling*	42	20	64
	GLR	Ict- en mediabeheer*	77	45	100
	Albeda	Ict- en mediabeheer*	67	52	80
	Zadkine	Ict- en mediabeheer*	62	49	74
	Albeda	Ict support	22	0	67
	Zadkine	Ict support	13	0	50
Techniek en Proces- industrie	Zadkine	Infratechniek	76	63	86
	Zadkine	Infratechniek (kader)	86	71	96
	Zadkine	Mechatronica	88	69	100
	Albeda	Metaalbewerken	60	46	73
	Zadkine	Metaalbewerken	45	22	67
	Albeda	Middenkader	74	57	88
	Zadkine	Middenkader	64	50	77
	STC	Operationele techniek	83	71	92
	Zadkine	Procestechiek	77	62	89
	Albeda	Service- en onderhoudstechniek	80	66	94
	Zadkine	Service- en onderhoudstechniek	70	50	87
	Zadkine	Werktuigkundige installaties	74	60	85

*In het bronmateriaal van DUO wordt applicatieontwikkeling ook software development genoemd en Ict en mediabeheer wordt IT-systems and devices genoemd.

(Word vervolgd op volgende pagina).

Tabel 2.0Tc: vervolg

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	% Aansluiting		
			Schatting	Ondergrens	Bovengrens
Transport, scheepvaart logistiek	STC	Binnenvaart	73	60	85
	STC	Goederenvervoer	48	32	64
	STC	Havenlogistiek	63	50	75
	STC	Havenoperaties	43	29	57
	Albeda	Logistiek	52	33	70
	STC	Logistiek	51	35	67
	Zadkine	Logistiek	43	28	59
	STC	Maritieme techniek	70	50	87
	STC	Railvervoer	.	.	.
Zorg en welzijn	Albeda	Apothekersassistent	82	69	93
	Zadkine	Apothekersassistent	82	69	93
	Albeda	Dienstverlening	57	50	64
	Zadkine	Dienstverlening	47	33	62
	Albeda	Doktersassistent	94	84	100
	Zadkine	Doktersassistent	88	79	95
	Albeda	Instructeur mbo	67	50	82
	Albeda	Maatschappelijke zorg	86	80	90
	Zadkine	Maatschappelijke zorg	88	82	94
	Albeda	Mbo-verpleegkundige	90	85	93
	Zadkine	Mbo-verpleegkundige	85	78	91
	Albeda	Pedagogisch werk	86	81	91
	Zadkine	Pedagogisch werk	83	76	88
	Albeda	Sociaal werk	64	47	81
	Zadkine	Sociaal werk	54	30	77
	Zadkine	Tandartsassistent	68	52	82
	Albeda	Verzorgende ig	86	81	90
	Zadkine	Verzorgende ig	81	73	88

Bron: CBS/OCW, SVO 2021

In de kolom schatting staat het percentage gediplomeerden dat een baan vindt die aansluit bij de opleiding. Bij die schattingen is ook een 95% betrouwbaarheidsinterval aangegeven met een onder- en bovengrens. Dat is gedaan vanwege de soms kleine deelpopulaties. Kleine deelpopulaties hebben een groter interval.

In aanvulling op de eerdere analyse waar de *aansluiting* belangrijk is, kijken we nu naar het al dan niet hebben van een baan van *gediplomeerden én ongediplomeerden*. Dit wordt ook Arbeidsmarktrendement genoemd.

Tabel 2.0Td (extra): het aandeel uitstromers (gediplomeerd én ongediplomeerd) dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer, per domein en beroepsopleiding 2019/2020.

Domein	Beroepsopleiding	Uitstroom Dip+ongedip	Werk > 12u p week	AM regio werk/uitstr*100%
ICT		320	220	69
	Applicatieontwikkeling	80	50	63
	Ict- en mediabeheer	190	150	79
	Ict support	50	20	40
Techniek en procesindustrie		640	530	83
	Infratechniek	80	70	88
	Infratechniek (kader)	40	40	100
	Mechatronica	10	10	100
	Metaalbewerken	80	70	88
	Middenkader engineering	80	70	88
	Operationele techniek	140	120	86
	Procestechniek	40	30	75
	Service- en onderhoudstechniek	110	80	73
	Werktuigbouwkundige installaties (montage)	60	40	67
Transport, scheepvaart en logistiek		1.110	900	81
	Binnenvaart	110	90	82
	Goederenvervoer	80	80	100
	Havenlogistiek	230	200	87
	Havenoperaties	190	170	89
	Logistiek	280	180	64
	Maritiem officier	150	120	80
	Maritieme techniek	30	30	100
	Railvervoer	40	30	75
Zorg en welzijn		2.870	2.230	78
	Apothekersassistent	80	80	100
	Dienstverlening	490	320	65
	Doktersassistent	100	80	80
	Instructeur mbo	30	30	100
	Maatschappelijke zorg	470	370	79
	Mbo-verpleegkundige	450	390	87
	Pedagogisch werk	480	360	75
	Sociaal werk	90	60	67
	Tandartsassistent	40	40	100
	Verzorgende ig	640	500	78
Totaal 4 mbo-instellingen		4.940	3.880	79

*AM-regio= Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer in 2019/2020. Het aandeel betreft een percentage: $\text{werk/uitstroom} * 100$, Berekening Albeda. Aandachtspunt is de meetperiode van 3 jaar geleden en de invloed van de coronacrisis op deze cijfers. Bron: Duo open data, CBS, bewerking OCW.*

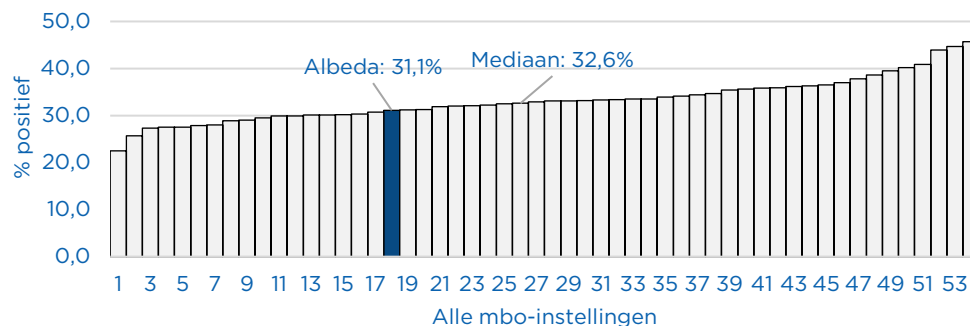
Bovenstaande Tabel 2 bevestigt de eerdere waarneming in Tabel 1, waarin te zien is dat bij een aantal opleidingen de aansluiting met de arbeidsmarkt achter lijkt te blijven. Het betreft de opleidingen: applicatieontwikkeling, IT-support, logistiek en sociaal werk.

Doelstelling 2.1: studenten maken weloverwogen keuzes

Verplicht

Grafiek 2.1G: relatieve positie van Albeda

Na de opleiding moet je **kiezen**: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je **school** je bij deze keuze? Percentage positief.



Bron: Job 2022

De grafiek geeft inzicht over hoe Albeda de vraag oppakt ten opzichte van andere instellingen. De tabel hieronder laat zien hoe binnen Albeda de hulp wordt opgepakt.

Tabel 2.1Ta: percentage studenten dat positief is op de vraag: "Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?"

Niveau	% positief
entreeopleiding	62,0
niveau 2	43,8
niveau 3	29,4
niveau 4	24,8
Albeda	31,1

Bron: Job 2022, Bewerking Albeda.

Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding).

Tabel 2.1Tb: instroom (regio) studenten in de geselecteerde beroepsopleidingen, uitgesplitst naar nieuwe inschrijvingen en switches.

	Instroom		Switchers (inkomend)	
	2021/'22	2022/'23	2021/'22	2022/'23*
ICT	739	731	250	271
ICT support	138	128	66	65
IT systems and devices	286	259	103	125
Software development	315	344	81	81
Techniek en procesindustrie	698	608	183	200
Infratechniek	90	97	9	19
Infratechniek (kader)	31	32	5	6
Koude en klimaatsystemen	20	12	9	5
Mechatronica	20	24	19	22
Metaalbewerken	109	93	29	26
Middenkader engineering	140	97	25	16
Operationele techniek	106	86	18	32
Procestechniek	28	34	13	13
Service- en onderhoudstechniek	84	70	21	23
Werktuigkundige installaties	70	63	35	38
Transport, scheepvaart en logistiek	972	799	460	412
Binnenvaart	95	86	16	20
Goederenvervoer	81	58	36	36
Havenlogistiek	142	91	36	37
Havenoperaties	132	115	45	39
Logistiek	201	168	213	195
Management transport en logistiek	125	99	62	51
Maritiem officier	132	113	24	16
Maritieme techniek	31	37	8	8
Railvervoer	33	32	20	10
Zorg en welzijn	4233	4182	2009	2047
Apothekersassistent	103	94	75	62
Dienstverlening	873	914	504	435
Doktersassistent	153	146	41	55
Instructeur mbo	48	53	0	0
Maatschappelijke Zorg	657	646	363	382
Mbo-Verpleegkundige	729	585	193	187
Pedagogisch werk	668	749	321	407
Sociaal werk	277	381	167	187
Tandartsassistent	70	65	33	41
Verzorgende IG	655	549	312	291
Totaal Regio (4 mbo's)	6642	6320	2902	2930

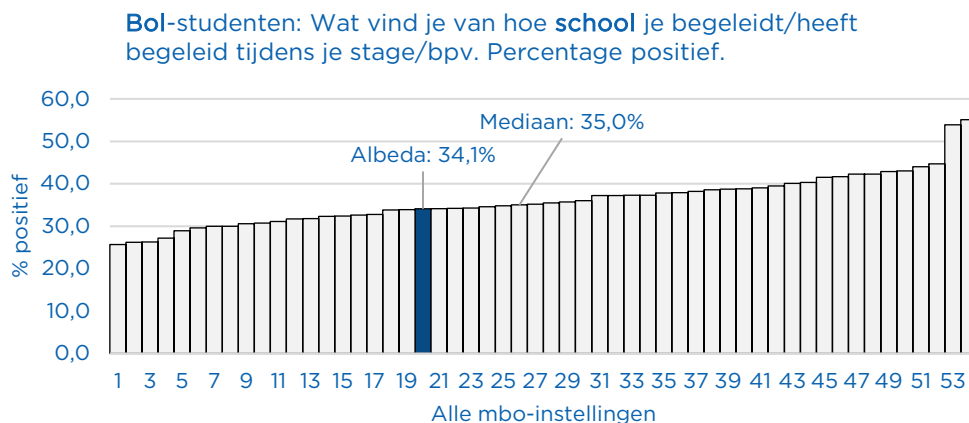
Bron: DUO-IP, juni 2023

Doelstelling 2.2: studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek

Verplicht

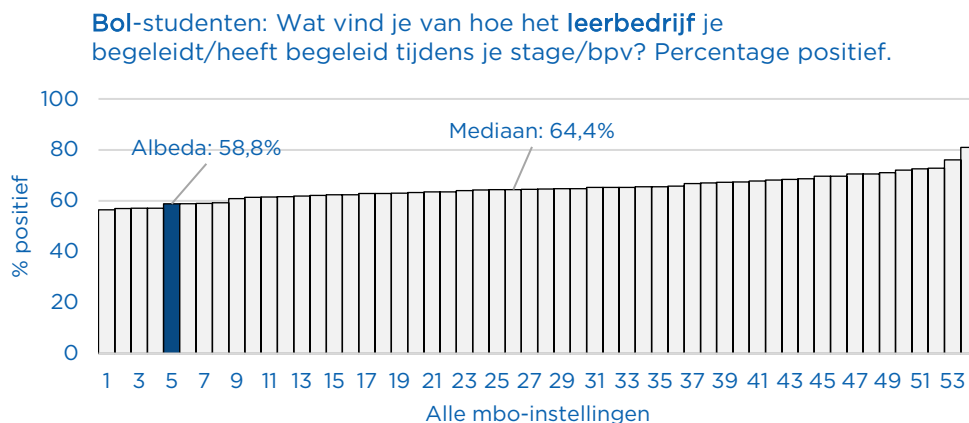
Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg).

Grafiek 2.2Ga: ervaring begeleiding school



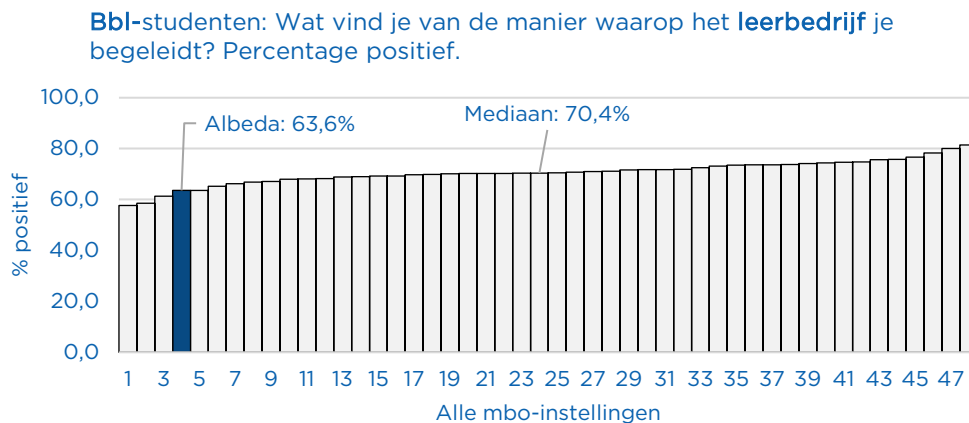
Bron: Job 2022

Grafiek 2.2Gb: ervaring begeleiding leerbedrijf BOL



Bron: Job 2022

Grafiek 2.2Gc: Ervaring begeleiding leerbedrijf BBL



Bron: Job 2022

Doelstelling 2.3: sterk aanbod om- en bijscholing in de regio

Verplicht

Geen verplichte indicatoren

Aanvullend

Tabel 2.3T: maatwerkopleidingen beschikbaar zijn bij Albeda Zorgcontract



Verpleegkundigen	Verzorgenden	Hulpverleners en assistenden	Facilitair medewerkers
<p>Opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none">Basis Acute ZorgIC verpleegkundigeMC verpleegkundigeCC verpleegkundigeSEH verpleegkundigeDialyse verpleegkundigeVaattoegang verpleegkundige <p>Trainingen & scholingen:</p> <ul style="list-style-type: none">BeademingMasterclass beademingKlinisch redeneren in complexe zorgsituatiesCardiologische zorgvragerElectrocardiografieOncologische zorgvragerOrthopedische zorgvragerNeurologische zorgvragerGeriatrische zorgvrager in de acute zorgKind & traumaAcuut zieke kindMedische opvang van multi-trauma patiënt op de SEHTriage op de SEHDrowning en near drowningPsychiatrische zorgvrager basis en verdiepingRespiratoire zorgvragerUrologische zorgvragerZorgvrager met nefrologische aandoeningWondzorgVorbereiding herregistratie-examen BIGPerinatologieInterne ziektebeeldenMedewerker poliklinische behandelkamer - train de trainerVerpleegtechnische vaardigheden - train de trainerVerdieping palliatieve zorgRecht, ethiek en de wet zorg & dwang	<p>Opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none">Eerst Verantwoordelijk VerzorgendeGespecialiseerd verzorgende psychogeriatricVerzorgende geriatrische revalidatiezorgGespecialiseerd verzorgende gerontopsychiatrieVerdieping palliatieve zorgPassiviteit van het Dagelijks Leven <p>Trainingen & scholingen:</p> <ul style="list-style-type: none">Belevingsgerichte zorgMuzikale ontmoeting met dementierendenOmgaan met onbegrepen gedragPsychiatrische zorgvrager basis en verdiepingDiabetes mellitus, ziektebeelden en vaardighedenHaptonomieKlinisch redeneren voor verzorgendenKlinische kraamzorgRecht, ethiek en de wet zorg & dwang: hoe ga ik in gesprek over alternatieven met collega's & familie?Moreel beraad: hoe ga ik in gesprek over ethische dilemma's?MantelzorgcoachMedewerker poliklinische behandelkamerVerpleegtechnische vaardigheden - train de trainerVerpleegtechnische vaardigheden - vaardigheidstoetsWondzorgLeereenheden Maatschappelijke zorg	<p>Opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none">Mbo-certificaat Helpende plusMbo-certificaat Assisteren bij zorg & welzijn <p>Trainingen & scholingen:</p> <ul style="list-style-type: none">Omgaan met onbegrepen gedragDiabetes mellitus, ziektebeelden en vaardighedenGastvrijheid in de ouderenzorgKlantgericht en gastvrijMedicatie basis en verdiepingVerpleegtechnische vaardighedenDementiescholingADL & transfer <p>Werkbegeleiders en praktijkopleiders</p> <p>Trainingen:</p> <ul style="list-style-type: none">Training werkbegeleidingCoaching, interventie & supervisieMasterclass werkbegeleiding & praktijkopleidingHoe geef je feedback?Coachingsvaardigheden	<p>Trainingen & opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none">HACCPBasistraining schoonmakenCatering medewerkerKlantgericht en gastvrijFacilitair medewerkerVoedingsassistentBHV <p>Afdelingsteams</p> <p>Trainingen:</p> <ul style="list-style-type: none">Teamontwikkeling & -begeleidingCoaching, supervisie en interventie <p>Algemeen</p> <p>Trainingen:</p> <ul style="list-style-type: none">Omgaan met verbale & fysieke agressieCoaching vaardighedenBasis digitale vaardigheden; Excel, Word, Outlook, MS Teams, OneDrive, LinkedIn e.a.Integriteit & integer handelenMeer plezier & voldoening uit je werk halenKlantgerichte communicatieEthiek & recht

Albeda Zorgcontract opleidingen

De contract-opleidingsactiviteiten worden uitgevoerd vanuit de locatie Haastrechtstraat door het team zorgcontract. We leiden op van 18 tot 67 jaar: een leven lang ontwikkelen en maatwerk staan centraal in onze visie. Wij bieden opleiding en scholing aan schoolverlaters, zittende medewerkers, zij-instromers en herintreders. De vraag naar goed opgeleide en getrainde zorgprofessionals is groot en zal naar verwachting ook niet afnemen: Albeda Zorgcollege is hierin een onmisbare partner voor zorg- en welzijnsinstellingen. LLO maakt mensen vitaal, flexibel en duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt. Het voorkomt dat mensen vastlopen in hun loopbaan of werkloos raken. Daarnaast draagt LLO bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt.

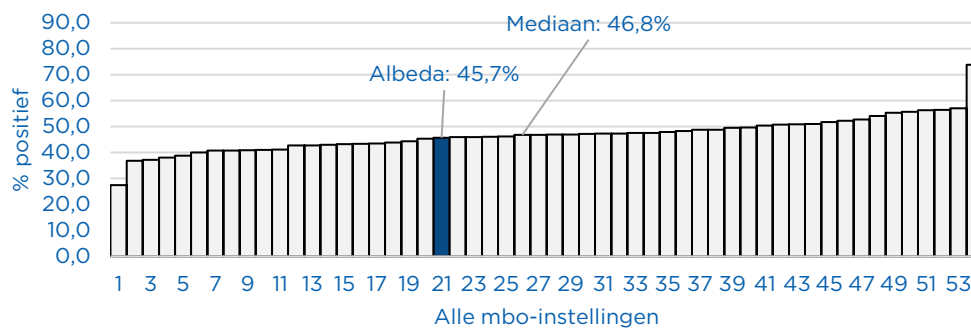
9.3. Prioriteit 3: onderwijs voor de toekomst

Doelstelling 3.1: de beheersing van Nederlands en Rekenen

Verplicht

Grafiek 3.1Ga: tevredenheid over de lessen Nederlands

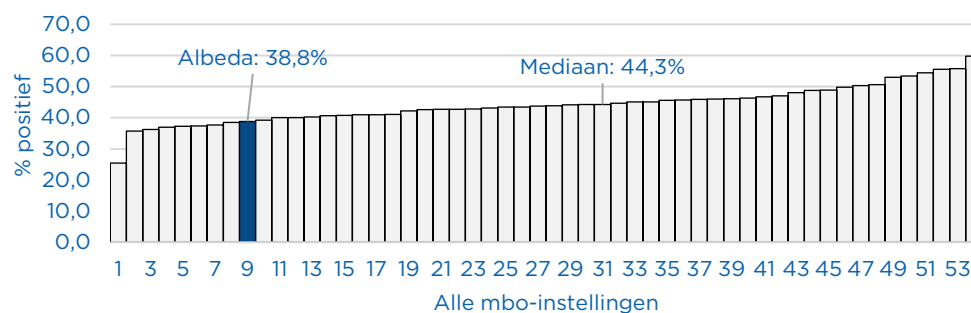
Wat vind je van de lessen Nederlands? Percentage positief.



Bron: Job 2022

Grafiek 3.1Gb: tevredenheid over de lessen rekenen

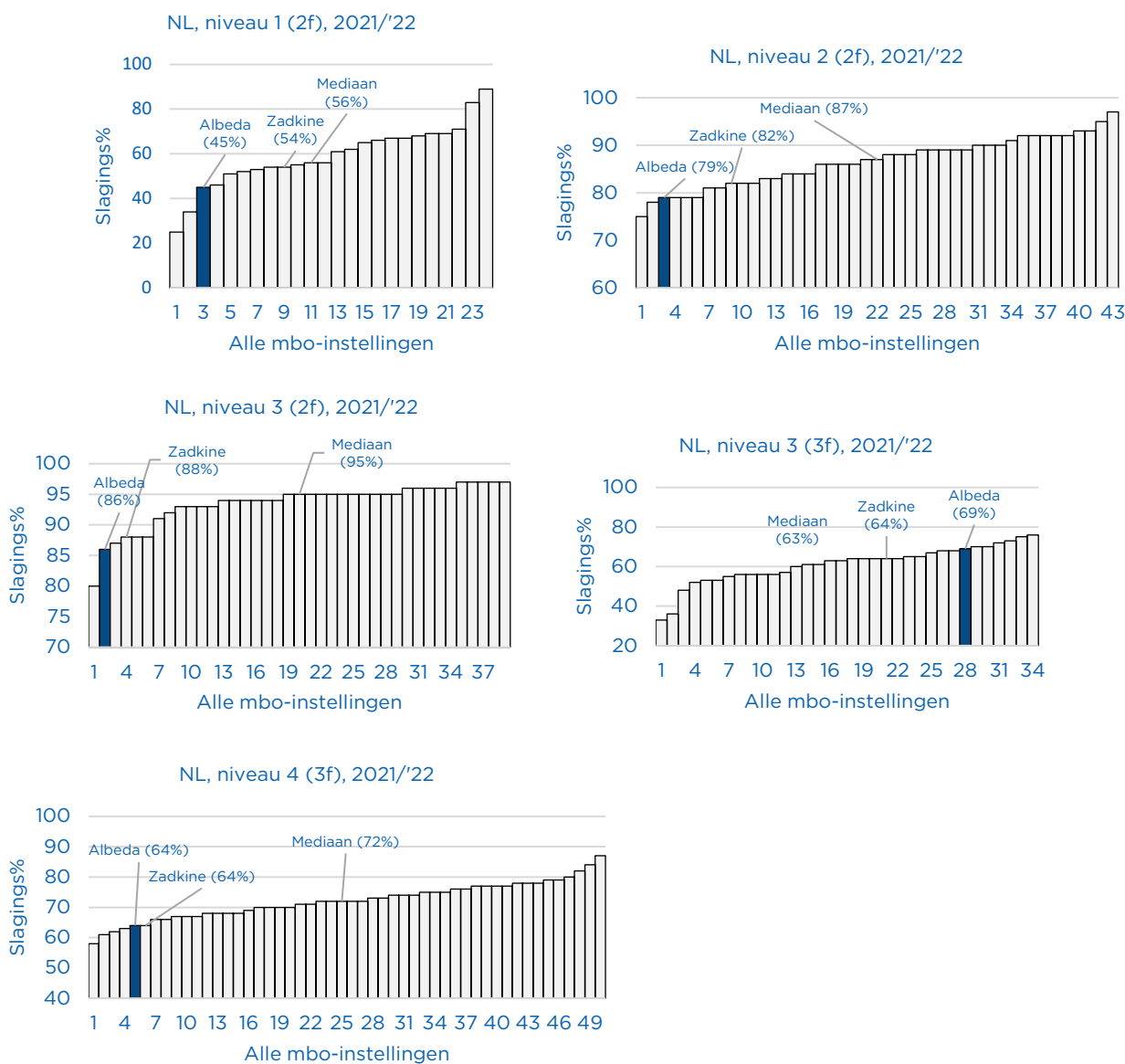
Wat vind je van de lessen rekenen? Percentage positief.



Bron: Job 2022

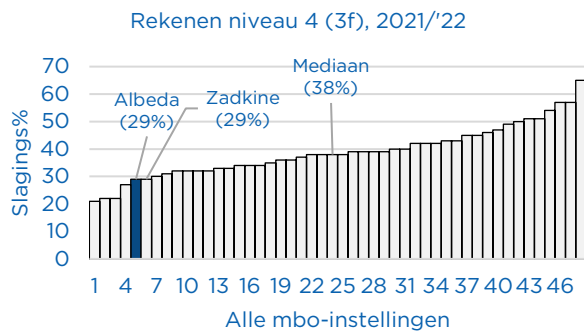
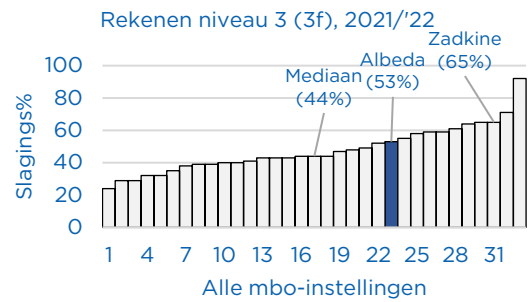
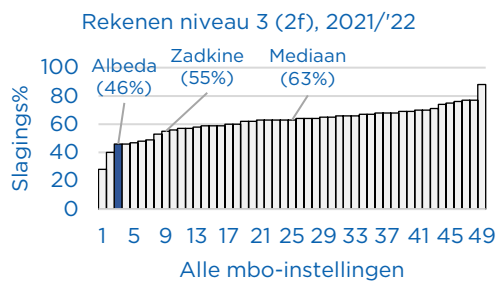
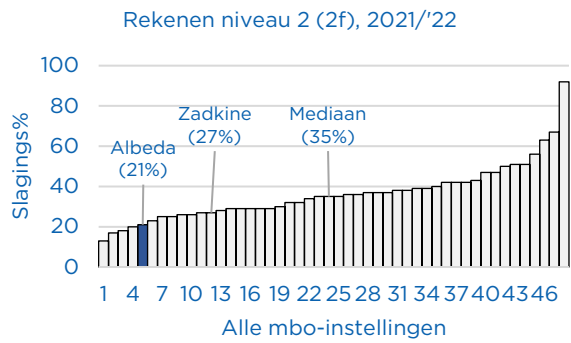
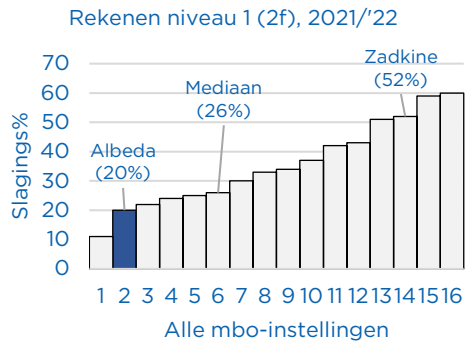
Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau).

Grafiek 3.1Gc : slagingspercentages Nederlands



Bron: DUO open onderwijsdata juni 2023 (voor alle grafieken)

Grafiek 3.1Gd: slagingspercentages rekenen



Bron: DUO open onderwijsdata juni 2023 (voor alle grafieken)

Tabel 3.1Ta: Driejarige trendanalyse slagingspercentages Nederlands en rekenen G5 instellingen.

Nederlands		2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
		Albeda			Zadkine			Roc A'dam			Mondriaan			Midden Ned.		
CEM																
1	2f	45	47	45	50	58	54	41	47	46				49	70	54
	3f															
2	2f	82	80	79	85	85	82	84	81	81	81	78	78	86	85	79
	3f	74	67	52	53
3	2f	91	90	86	91	90	88	90	88	87	93	90	88	95	95	94
	3f	60	66	69	69	55	64	56	47	64	61	62	70	76	78	61
4	2f															
	3f	72	69	64	67	67	64	66	65	58	72	70	66	75	74	70
Instelling																
1	2f	83	86	87	97	98	95	79	82	82				80	90	87
	3f															
2	2f	96	96	96	99	99	99	96	98	97	99	98	99	96	96	96
	3f
3	2f	95	95	95	98	99	98	96	95	96	97	98	96	98	98	98
	3f	.	91	91	89	94	.	96
4	2f															
	3f	95	95	95	96	97	96	95	94	95	96	97	96	97	95	96
Rekenen																
1	2er	.	.	.												
	2f	19	14	20	.	50	52							12	45	25
	3er															
2	3f															
	2er
	2f	22	23	21	32	31	27	30	27	25	32	31	29	36	34	32
3	3er							67	50	36	50	.
	2er	43	46
	2f	50	49	46	66	62	55	52	50	47	33	50	46	63	64	63
4	3er	.	.	.												
	3f	61	49	53	74	.	65	55	51	48	.	41	32	55	55	52
	2er										.					
4	2f										34					
	3er	24	19	.	.
	3f	33	29	29	41	34	29	28	26	22	.	33	32	37	35	30

Bron: Duo open onderwijsdata, juni 2023

Aanvullend op doelstelling 3.1

Tabel a3.1Ta: afleiding streefwaarden voor slagingspercentages NEDERLANDS 2026/'27 Albeda

Opl./ examenniveau	Gerealiseerd 2021/'22	Streefwaarden 2026/'27
1/2f	45%	54%
2/2f	79%	85%
3/2f	86%	90%
3/3f	69%	79%
4/3f	64%	72%

Nederlands, als belangrijke factor voor studiesucces, vormt samen met rekenen een programmalijn in het Albeda-programma 'Verbeteren Studiesucces'. Hierin worden diverse interventies ontwikkeld om het slagingspercentage te verbeteren. In dit licht zijn de beoogde slagingspercentages voor 2026/'27 zowel ambitieus als realiseerbaar.

Tabel a3.1Tb: afleiding streefwaarden voor slagingspercentages REKENEN 2026/'27 Albeda

MBO rekenniveau	N	Meting t/m mei 2023	Streefwaarden 2026/'27
Mbo 2 entree	60	74%	75%
Mbo 2 niveau 2	769	78%	80%
Mbo niveau 3	127	78%	80%
Mbo niveau 4	383	82%	85%

Bron: kolom gerealiseerd: Albeda Remindo examenplatform. Kolom streefwaarden: kerngroep studiesucces Albeda

Sinds september 2022 zijn de examens rekenen geen centrale, maar instellingsexamens. Elk mbo-student doet dit examen. Voor degenen die in september 2022 beginnen met een mbo-opleiding op niveau 2, 3 of 4, telt het resultaat mee voor hun diploma. Het vak rekenen wordt net als Nederland beschouwd als een indicator voor studiesucces.

Doelstelling 3.2: de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs

Verplicht

Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellings-niveau).

Nieuwe indicator, deze wordt op initiatief van OCW na de planvorming opgenomen in een bestand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is.

Aanvullend

Voor burgerschapsonderwijs streeft Albeda naar een tevredenheidsscore van 50%. Dat is in lijn met de ambitie van top burgerschapsonderwijs. Deze 50% is overigens hoger dan de mediaan van Nederlands en rekenen die rond de 45% liggen (zie de tabellen bij 3.1).

Doelstelling 3.3: werken in het mbo blijft aantrekkelijk

Verplicht

Tabel 3.3Ta: tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau). Scores op 10 punt schaal.

	Onderwijs- personeel	Albeda geheel	Benchmark
'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden'	7,1	7,1	6,9
Transport College Rotterdam(TCR)	6.7		

Bron: MTO Albeda, Effectory, 2022. TCR: data uit eigen Effectory-onderzoek 2022

Tabel 3.3Tb: ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau). Percentages.

	Onderwijs- personeel	Albeda geheel	Benchmark
Aandeel respondenten dat werkdruk (veel) te hoog vindt	47%	44%	39,5%
Transport College Rotterdam (TCR)	49%		

Bron: MTO Albeda, Effactory, 2022. TCR: data uit eigen Effactory-onderzoek 2022

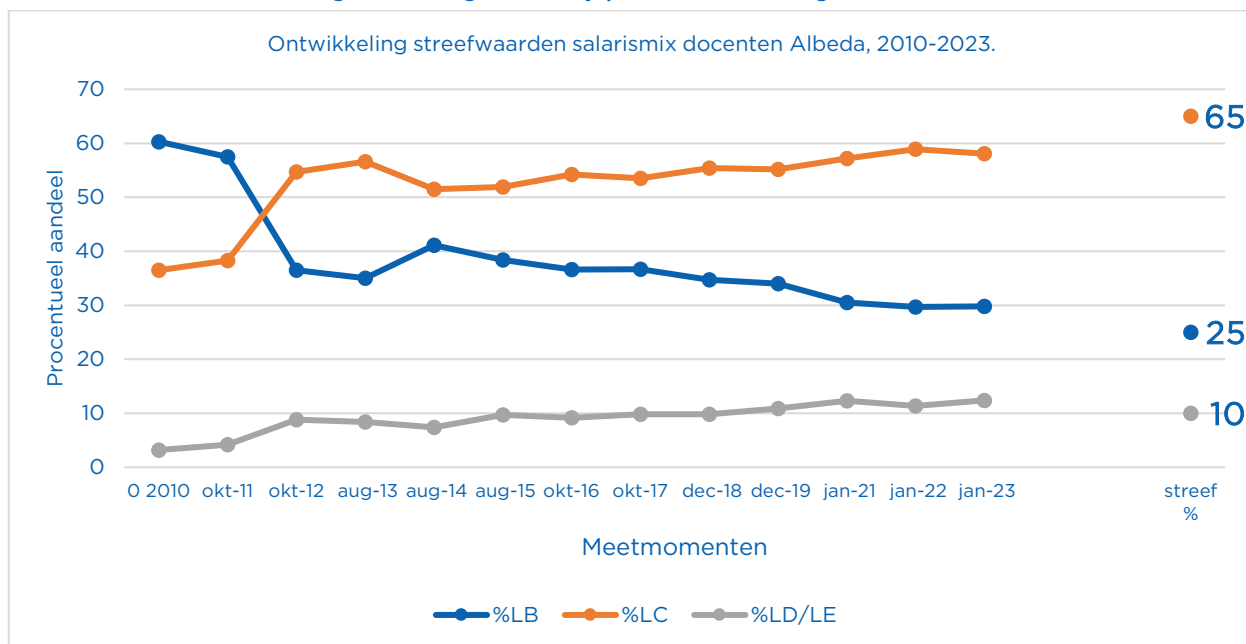
Tabel 3.3Tc: mate waarin onderwijspersoneel (met een dienstverband van 0-2 jaar) in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau). Scores op 10 punt schaal.

	Onderwijs- personeel	Albeda geheel	Benchmark
'Ik blijf graag de komende 1-2 jaar bij de instelling werken'	7,9	8,0	8,0
Transport College Rotterdam (TCR)	7,7		

Tabel 3.3Td: samenstelling salarismix docenten Albeda (incl. TCR), januari 2023 versus streefwaarden.

	Streefwaarden	Invulling 1 jan. 2023
Docent LB	25%	30%
Docent LC	65%	58%
Docent LD/LE	10%	12%
Totaal	100%	100%

Grafiek 3.3Ga: ontwikkeling inschaling onderwijspersoneel richting streefwaarden.



bron: Afas juni 2023

Aanvullend

Tabel a3.3Ta1: instroom nieuw onderwijspersoneel

	Schooljaar		Totaal
	20-21	21-22	
Docent LB	103	110	213
Docent LC	45	34	79
Docent LD	1	2	3
Leraar in opleiding	2	1	3
Onderwijsleider LD	2	2	4
Onderwijsleider LE	4		4
Onderwijsondersteuner A	5	8	13
Onderwijsondersteuner B	1	12	13
Onderwijsondersteuner C	1	13	14
Onderwijsondersteuner D	5	14	19
Onderwijsondersteuner E	14	9	23
Totaal	183	205	388

Bron: Afas personeelssysteem Albeda, exclusief TCR

Tabel a3.3Tb: vakken met personeelstekort, medio 2023

Vakgebied	Aantal openstaande vacatures
Nederlands	22
Zorgvakken (verpleegkunde, verzorgende, doktersassistente, apothekersassistente)	12
Zorg en Welzijn (agogisch, pedagogisch, maatschappelijke zorg)	17
Rekenen	11

Bron: Albeda afdeling HRM, exclusief TCR

Tabel a3.3Tc: uitval onder startend onderwijspersoneel

	Schooljaar		Totaal
	20-21	21-22	
In dienst	183	205	388
Uit dienst	31	88	119
Saldo (+/-)	152	117	269

Bron: Albeda afdeling HRM, exclusief TCR

Tabel a3.3Td: uitval onder startend onderwijspersoneel

	Schooljaar	
	20-21	21-22
Populatie	183+31	205+88
Uit dienst	31	88
	$31/(183+31)*100\%=$	$88/(205+88)*100\%=$
% uitval	14,5%	30,0%

Bron: Albeda afdeling HRM, exclusief TCR

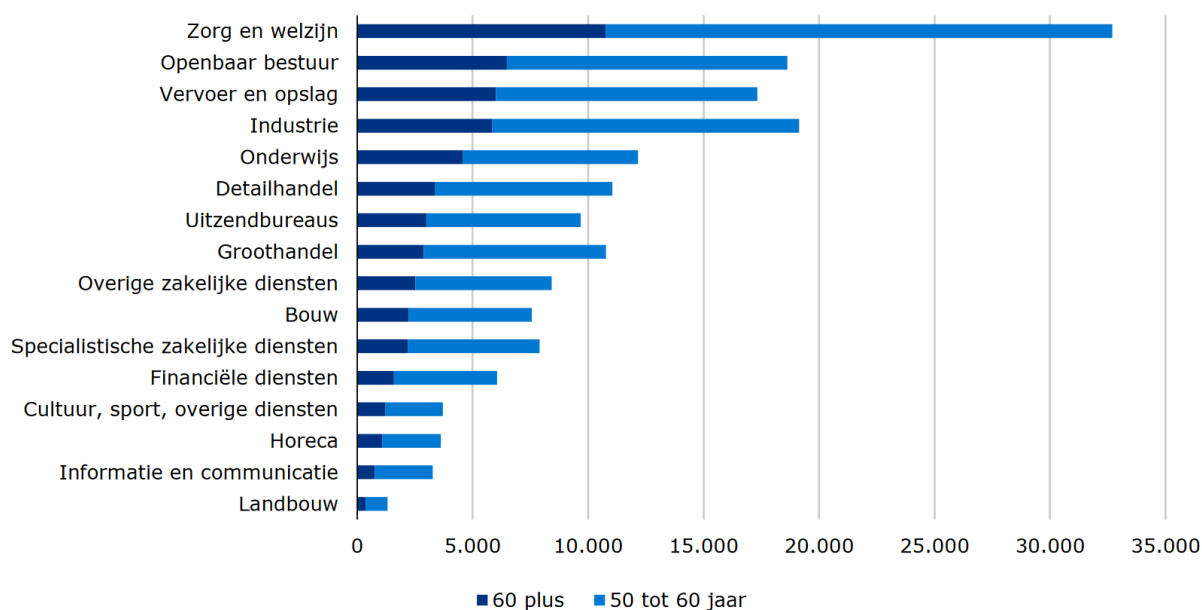
Tabel a3.3Te: procentuele verdeling salarisschalen onderwijspersoneel uitgesplitst naar docenten en instructeurs

Docenten			
	2020	2021	2022
LB	30,0%	29,0%	29,1%
LC	57,2%	59,2%	58,8%
LD	9,3%	7,8%	7,5%
LE	3,5%	4,0%	4,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Instructeurs			
	2020	2021	2022
S07	27,6%	23,4%	25,3%
S08	25,9%	29,9%	29,7%
S09	46,0%	46,2%	44,4%
S10			
S11	0,5%	0,5%	0,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: DUO open onderwijsdata juni 2023,

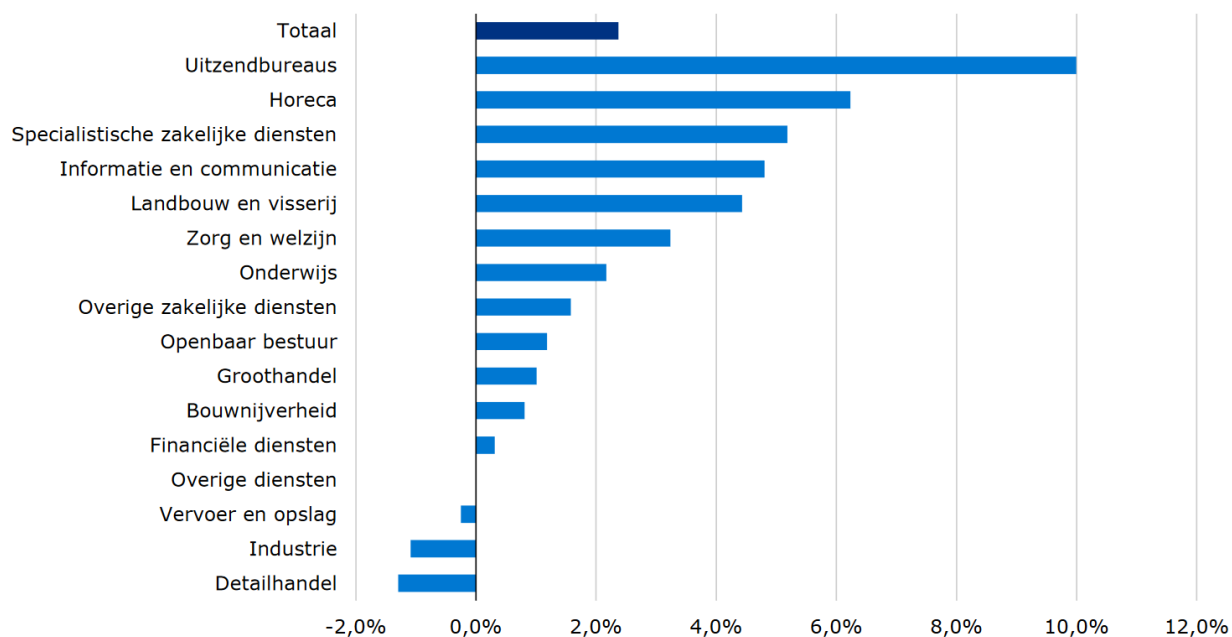
Aanvullende data t.b.v. destep

Grafiek WG1: vergrijzing werknemers naar leeftijdsklasse en sector Rijnmond, december 2021



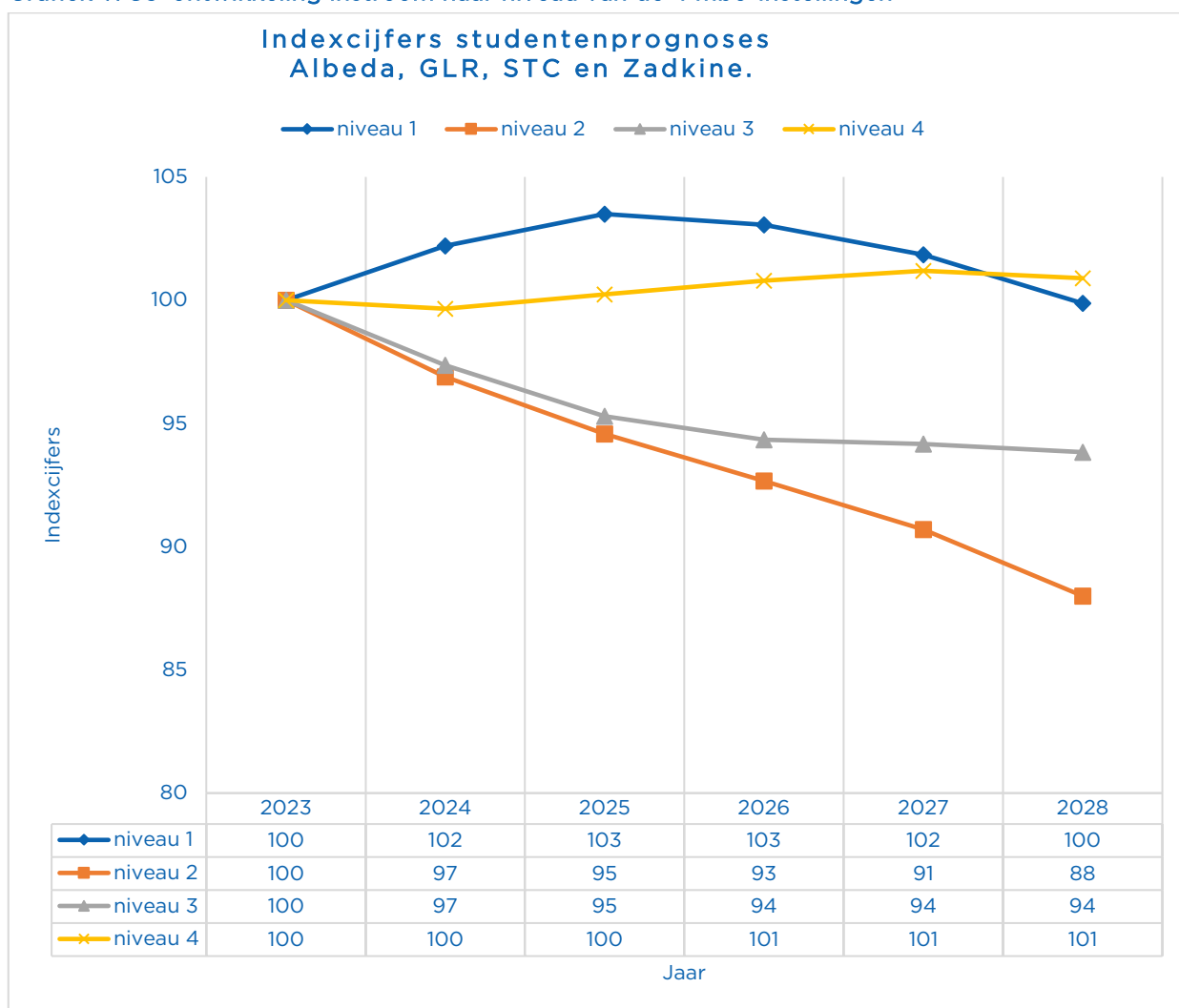
Bron: UWV, regio in beeld, November 2022

Grafiek WG2: ontwikkeling van het aantal werknemersbanen Rijnmond 2023 t.o.v. 2021



Bron: UWV, regio in beeld, November 2022

Grafiek WG3: ontwikkeling instroom naar niveau van de 4 mbo-instellingen



Bron: DUO, oktober 2022, bewerking Albeda